

Утвержден
на общем собрании
трудового коллектива
Муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного
учреждения детского сада
с. Кижеватово
протокол № 1
от «02» октября 2017г.

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада с.Кижеватово
на 2017 – 2020 годы**

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ ДС с.Кижеватово
М.Н. Катаева М.Н. Катаева

от «02» октября 2017 г.



От работников:

Председатель профкома
МБДОУ ДС с. Кижеватово
А.А. Семина А.А. Семина

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду с.Кижеватово (далее – образовательное учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников образовательного учреждения и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - заведующего образовательного учреждения (далее - работодатель) и работники образовательного учреждения в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.7. При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке

(статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

1.14. Работодатель обязуется довести под роспись текст коллективного договора до работников образовательного учреждения не позднее одного месяца после его подписания.

1.15. Настоящий договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.16. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

• **Права и обязанности сторон коллективного договора**

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

2.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых (должностных) обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

2.1.6. принимать локальные правовые акты.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.4. обеспечивать работников организационно-техническими условиями, необходимыми для исполнения трудовых (должностных) обязанностей;

2.2.5. обеспечивать оплату труда и другие выплаты в соответствии с трудовым законодательством и трудовым договором;

2.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, трудовыми договорами;

2.2.7. проинформировать работника о начислении заработной платы, размерах и основаниях удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в форме расчетного листа заработной платы;

2.2.8. в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на 1 год после выхода из указанного отпуска. В случаях истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

2.2.9. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

2.2.10. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.11. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными правовыми актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (должностными обязанностями);

2.2.12. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.13. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.2.14. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей;

2.2.15. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.16. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.2.17. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами и трудовыми договорами.

- **Работники имеют право на:**

2.3.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

2.3.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.3.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.3.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.3.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.3.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.3.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации не реже 1 раза в три года через систему учреждений дополнительного профессионального образования;

2.3.8. аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

2.3.9. защиту своих персональных данных;

2.3.10. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;

2.3.11. участие в управлении образовательным учреждением;

2.3.12. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.3.13. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.3.14. ознакомление со всеми материалами своего личного дела, с отзывами о профессиональной деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений;

2.3.15. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.3.16. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.3.17. пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. Работники обязаны:

2.4.1. добросовестно исполнять свои трудовые (должностные) обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;

2.4.2. соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, Устав образовательного учреждения и иные муниципальные правовые акты и обеспечивать их исполнение;

2.4.3. соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;

2.4.4. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, порядок работы со служебной информацией;

- 2.4.5. соблюдать трудовую дисциплину;
- 2.4.6. выполнять установленные нормы труда;
- 2.4.7. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 2.4.8. беречь государственное и муниципальное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения обязанностей;
- 2.4.9. незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

• Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что

3.1.1. в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.2. для руководителя, педагогических работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (сельская местность)

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов). (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3.1.3. для мужчин работников образовательного учреждения устанавливается полная продолжительность еженедельной работы не более 40 часов в неделю.

3.1.4. в образовательном учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.5. руководитель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.1.6. привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время, в праздничные и выходные дни допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.1.7 работодатель может привлекать работников образовательного учреждения к работе в сверхурочное время, в праздничные и выходные дни в случаях:

3.1.7.1 при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей.

3.1.7.2 при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников.

3.1.8. привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

3.1.8.1. при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

3.1.8.2. при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации.

3.1.8.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.1.9. в других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.1.10. продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.1.11. работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

3.1.12. не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с действующим законодательством. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.1.13. привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.14. в течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.1.15. педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск не менее 42 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.16. отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.1.17. очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

3.1.18. по согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.1.19. в соответствии с законодательством представляется ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: за работу с вредными условиями труда, за ненормированный рабочий день, за особый характер работы. (ст.119 ТК РФ)

3.1.20. при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.21. ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.1.22. ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.1.23. при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.1.23.исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.1.24. оплата отпуска производится не позднее 3 рабочих до его начала.

3.1.25.отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.1.26. работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дня;

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

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

- родителям и супругам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

3.1.27. педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает и принимает Положение об оплате труда работников образовательного учреждения, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора. Основу Положения об оплате труда работников образовательного учреждения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- специфики работы в образовательном учреждении;

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

4.1.1. Оплата труда работника производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада работника, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

К ежемесячным выплатам относятся компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, выплаты за дополнительный объем работы.

Система оплаты труда работников МБДОУ ДС с.Кижеватово обеспечивает:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается на основании Положения о выплатах стимулирующего характера утвержденным руководителем образовательного учреждения.

4.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, коллективным договором.

4.1.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

4.1.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем два раза в месяц каждого месяца путем перечисления на их лицевой счет в банке (банковскую карточку). Форму расчетного листка утвердить с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 136 ТК РФ).

4.1.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере заработной платы работника. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации на основании распорядительного документа заведующего.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.2. Гарантии и компенсации

4.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение, имеющее государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 – 177).

4.2.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2.3. Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

4.2.4. Педагогическим работникам компенсируются расходы на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере и порядке, установленными Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Пензенской области от 28.02.2011г. № 2034-ЗПО «О мерах социальной поддержки педагогических работников государственных образовательных организаций Пензенской области и муниципальных образовательных организаций, работающих и проживающих в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа)» с последующими изменениями от 18.10.2013г. № 2459-ЗПО.

4.3. Расходы, связанные с выплатами, предусмотренными пунктами 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4. настоящего коллективного договора, производятся образовательным учреждением за счет ассигнований, предусмотренных в сметах по соответствующим статьям бюджетной квалификации.

5. Охрана труда работников

5.1. Стороны обязуются решать вопросы охраны труда и здоровья работников в соответствии с требованиями трудового законодательства, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами образовательного учреждения.

5.2. Об инструкциях по охране труда

Разработку инструкций по охране труда осуществляет ответственный за охрану труда образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета. Инструкции по охране труда утверждаются приказом заведующего образовательного учреждения.

5.3. О расследовании несчастных случаев

Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профсоюзного комитета в соответствии с порядком, установленным законодательством.

5.4. О возмещении ущерба

Работодатель обязан:

- обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства и техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно – гигиенические условия труда;

- систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, проводить инструктаж по охране труда для поступающих на работу, организовывать обучение безопасным методам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

- обеспечить своевременное и полное возмещение вреда, причиненного здоровью работника увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им должностных обязанностей, в соответствии с действующим законодательством;

- дополнительно к гарантиям, установленным действующим законодательством, выплатить лицам, имеющим право на возмещение ущерба в связи со смертью кормильца, единовременное пособие в размере среднемесячной заработной платы.

6. Охрана здоровья работников и членов их семей

6.1. Стороны пришли к соглашению, что

6.1.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- обеспечить необходимый набор медикаментов для оказания экстренной медицинской помощи;

- обеспечить производственными и бытовыми условиями в соответствии с санитарными нормами;
- обеспечить безопасность работников при эксплуатации предметов и оборудования, а также оргтехники;
- обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечить режим труда работников в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечить безопасные методы и приемы выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- обеспечить соблюдение требований охраны труда, установленные законом и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- обеспечить правильное применение организационных и технических средств;
- обеспечить содержание рабочего места, производственных помещений в чистоте и порядке;
- обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда (статья 212 Трудового Кодекса РФ).

Профсоюзный комитет осуществляет организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза, и членов их семей, осуществляет контроль:

- за медицинским обслуживанием работников;
- участвует в организации отдыха работников и членов их семей.

6.1.2. Работники обязуются:

6.1.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, правилами пожарной безопасности

6.1.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, пожарной безопасности проверку знаний требований охраны труда.

6.1.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.1.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.2.5. Извещать немедленно руководителя, или лицо, его заменяющего, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.1.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7. Меры по обеспечению занятости

7.1. О массовом высвобождении

Сторонами признается массовым сокращение работников при высвобождении свыше восьми процентов от числа работающих в образовательном учреждении в течение 90 календарных дней при сокращении численности или штата работников.

7.2. О действиях сторон в случае массового высвобождения

7.2.1. Работодатель обязуется:

- определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников;
- не позднее, чем за 3 месяца известить профсоюзный комитет и представить необходимые документы (новое штатное расписание, список сокращаемых должностей работников, и т. д.).

7.2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовывать разъяснения высвобождаемым работникам их прав и гарантий, предоставляемых администрацией в соответствии с трудовым законодательством, порядок постановки на учет в службе занятости.

7.3. О преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют:

- матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет без супруга (супруги), а также опекуны (бабушки, дедушки и т. п.)

В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена другая работа,

соответствующая квалификации работника в порядке, установленном действующим законодательством.

7.4. О времени для поиска работы

Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности, штата, предоставляется в рабочее время не менее пяти часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

7.5. Повышение квалификации

Повышение квалификации кадров осуществляется в соответствии с отдельным планом, утвержденным в установленном порядке.

7.6. Культурно-массовые и оздоровительные мероприятия

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуется проводить с работниками образовательного учреждения культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу и праздничные мероприятия.

8. Дополнительные льготы работникам

8.1. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке)

8.2. Основанием для выплаты материальной помощи является решение «Комиссии о материальном стимулировании и премировании работников МБДОУ ДС с.Кижеватово», приказ заведующего МБДОУ ДС с.Кижеватово.

8.3. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения могут быть выплачены премии.

Выплаты премии производятся единовременно в размере не более одного оклада на основании Положения о материальном стимулировании и премировании работников МБДОУ ДС с.Кижеватово.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель признает профсоюзный комитет образовательного учреждения полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель:

9.2.1. предоставляет возможность участия представителям профсоюзного комитета в еженедельных оперативных совещаниях;

9.2.2. информирует профсоюзный комитет обо всех изменениях экономического, финансового, структурного, организационного характера, если они могут привести к невыполнению реализации настоящего коллективного договора, в порядке, установленном главой 58 Трудового кодекса РФ;

9.2.3. беспрепятственно предоставляет информацию по вопросам труда, финансового, экономического и социального развития образовательного учреждения;

9.2.4. предоставляет профсоюзному комитету помещения для проведения заседаний, мероприятий, а также дает возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте (на информационном стенде);

9.2.5. освобождает от работы с сохранением средней заработной платы членов профсоюза для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседания, президиумы), на учебу профсоюзного актива и т. п.

9.3. Профсоюзный выборный орган (профком) представляет работников по следующим вопросам:

9.3.1. изменение условий трудового договора;

9.3.2. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.82);

9.3.3. работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа);

9.3.4. работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

9.3.5. установление заработной платы;

9.3.6. нормирование труда;

9.3.7. гарантии и компенсации работникам при ликвидации образовательного учреждения, сокращения численности или штата работников образовательного учреждения;

9.3.8. обеспечение безопасных условий и охраны труда;

9.3.9. при несчастном случае на производстве;

9.3.10. расследование несчастных случаев на производстве;

9.3.11. порядок, место и сроки выплаты заработной платы;

9.3.12. стимулирующие выплаты;

9.3.13. подготовка и переподготовка кадров;

9.3.14. локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем;

9.3.15. утверждение правил внутреннего распорядка
основные права и обязанности работника;

9.3.16. участие работников в управлении образовательным учреждением;

9.3.17. персональные данные работника;

9.3.18. продолжительность ежедневной работы (смены);

9.3.19. исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск;

9.3.20. очередность предоставления отпусков, продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска;

9.3.21. повышение уровня реального содержания заработной платы;

9.3.22. установление заработной платы;

- 9.3.23. оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 9.3.24. дисциплина труда и трудовой распорядок;
- 9.3.25. установление графиков работы, расписаний НОД;
- 9.3.25. по иным вопросам.

Профсоюзный комитет принимает меры по обеспечению путевками членов профсоюза в оздоровительные учреждения.

Мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств профсоюзного комитета, распространяются только на членов профсоюза.

9.4. Профсоюзный комитет принимает участие в управлении Учреждением в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

Основными формами такого участия являются:

- учет мнения профсоюзного комитета;
- проведение консультации с работодателем по вопросам принятия локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- получение информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе администрации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

9.5. Поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности администрации и, следовательно, на повышение гарантий работников.

9.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе: условий найма, увольнения, оплаты труда, правил и норм охраны труда.

9.7. Заслушивает представителей работодателя, ответственных за выполнение конкретных обязательств и мероприятий коллективного договора, принимает соответствующие решения.

9.8. Требуется устранения выявленных нарушений, в том числе, нарушения коллективного договора, в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений работодатель или его представители сообщают о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.9. Контролирует использование средств социального страхования в интересах работников образовательного учреждения.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
ДС с. Кижеватово


М.Н. Катаева
(подпись, Ф.И.О.)
20 17 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

 А.А. Семина
(подпись, Ф.И.О.)

« 02 » 10 20 17 г.

Пронумеровано,
прошнуровано и скреплено
печатью 19 листов

Заведующая МБДОУ ДС
с.Кижеватово

М.Н. Катаева

