


Заведующий МКДОУ
№ 13 «Малыш» с. Дивное
 /О.В. Швиденко /
(подпись, Ф.И.О.)



Представитель трудового коллектива
МКДОУ № 13 «Малыш»
с. Дивное
 /Е.В. Шрамкова/
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13 «Малыш» с. Дивное
Апанасенковского района Ставропольского края
на 2017-2019 годы

Принят общим собранием
трудоого коллектива
«23» декабря 2016 года
Протокол № 4

Управление труда и социальной защиты
населения администрации Апанасенковского
муниципального района Ставропольского края
Коллективный договор зарегистрирован в уведомительном порядке
за № 18 от «30» декабря 2016 г. *по заявлению*

Регистрацию произвел:
вед. специалист отдела труда
и социально-правовых гарантий



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудоые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель в лице заведующего муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13 «Малыш» села Дивное (далее Учреждение), Швиденко Ольга Васильевна и работники в лице представителя трудового коллектива Шрамковой Елены Викторовны.

1.2. Предмет коллективного договора.

а) Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения по охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации и льготы, предоставляемые работодателем.

б) В коллективном договоре конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым кодексом РФ описаны для разрешения через коллективный договор.

1.3. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания, для чего он должен быть растиражирован.

1.5. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем ДООУ.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации ДООУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и направлять их на уведомительную регистрацию в органы по труду (ст.50 ТК РФ)

1.11. Настоящий договор вступает в силу с 09 января 2017 года и действует в течение трех лет до 09 января 2020 года.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение представителя трудового коллектива:

1. Правила внутреннего распорядка;

1. Положение об оплате труда работников;
2. Перечень должностей по которым с учётом конкретных условий работы положены средства индивидуальной защиты;
3. Положение о фонде материального стимулирования.
4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
5. Перечень профессий и должностей работников по которым с учётом особых условий труда устанавливается доплата
6. Перечень должностей специалистов, имеющих право на получение компенсационных выплат за работу в сельской местности.
7. Соглашение по охране труда;

1.13. Общие обязательства.

а) Работодатель признает право Представителя трудового коллектива на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Учреждения, осуществление контроля за его выполнением.

б) Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13 «Малыш» села Дивное, ул. Советская, 32, Апанасенковского района, Ставропольского края, и установлению правовых, профессиональных и социально-экономических гарантий работников Учреждения на 2017 – 2019 годы.

в) Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечивать сохранность имущества Учреждения;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность трудового коллектива в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- учитывать мнение Представителя трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ развития коллектива Учреждения;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора;
- рассматривать представление соответствующих органов, избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанными органами и представителями.

г) Представитель трудового коллектива обязуется:

- содействовать эффективной работе присущими методами и средствами;
- нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

д) Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору,
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный в соответствии с действующим законодательством режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество Учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым Кодексом РФ и законом «Об образовании в Российской Федерации», отраслевым соглашением, коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК).

2.4. Работодатель обязуется, не позднее, чем за 2 месяца, представлять трудовому коллективу проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые

варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация представителю коллектива и в службу занятости представляется не менее чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.5. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),
- проработавшие в организации свыше 10 лет,
- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет,
- отцы, воспитывающие детей до 18 летнего возраста без матери.

2.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 часть первая ст.81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 часть первая ст.81 ТК РФ) 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 зачётом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами коллектива по сокращению численности или штата работников организаций, несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласию с представителем трудового коллектива Учреждения.

2.8. С целью исследования внутренних результатов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время, в целом по Учреждению, с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца.

2.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи.

2.10. В целях оказания материальной поддержки работников, высвобождаемых из Учреждения в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией Учреждения - предупредить работника не менее чем за 2 месяца персонально под роспись.

2.11. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях, предусмотренных ст.71, 81, 83 ТК.

2.12. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок (ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий его выполнения, или интересов работника, в случаях, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ).

2.13. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым Соглашением и коллективным договором являются недействительными.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. В Учреждении установлена 5 дневная рабочая неделя с 2 выходными днями – суббота, воскресенье (ст. 100 ТК РФ).

3.2. В соответствии с ТК РФ ст.333 для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, для руководящих и других работников - 40 часов в неделю.

Для сторожей установлен суммированный учет рабочего времени, период учета - месяц. Отработанные сверхурочные часы оплачиваются согласно ст. 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 99, 152 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва, окончание рабочего дня для работников определяется тарификацией, графиками работы, которые утверждаются заведующим Учреждения и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до введения их в действие.

3.3. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные, нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу представителя работодателя в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Оплата труда при работе в выходной или нерабочий праздничный день производится согласно ст. 153 ТК РФ. 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 (ст. 153 ТК РФ).

3.4. Неполное рабочее время устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лицам, ухаживающим за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ (ст. 93 ТК РФ).

3.5. Работа в Учреждении не производится в установленные праздничные дни в соответствии со статьёй 112 ТК РФ, с приказом № 89/1 от 26.04.2012 года « О праздничных днях» на основании Постановления правительства РФ от 15.03.2012 года п. 201, с законом Ставропольского края № 60 КЗ от 23.06.2016 года.

3.6 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемого работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников Учреждения составляет 28 календарных дней, педагогических работников – 42 календарных дня.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный отпуск переносится или продлевается (ст. 124 ТК РФ):

- 1) при временной нетрудоспособности работника;
- 2) при выполнении работником государственных обязанностей;
- 3) в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ.

3.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Данный отпуск предоставляется повару, машинисту по стирке белья - 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ, приложение № 7 к данному кол. договору).

3.8. В соответствии со ст. 335 ТК РФ о порядке предоставления отпуска сроком до одного года педагогическим работникам согласно ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется дополнительный отпуск на 1 год за 10 непрерывных лет педагогической работы.

3.9. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (ст. 128 ТК РФ):

- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в случаях регистрации брака - до 5 календарных дней.
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для ликвидации серьезных аварий в доме и т.д.- до 3-х календарных дня;
- для прохода сына в армию - до 3 календарных дней;
- в связи с прохождением медицинского обследования в учреждениях здравоохранения, с предоставлением письменного подтверждения - до 3-х календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- родителям первоклассников – до 3 календарных дней;

3.10. Во время закрытия ДОУ по техническим обстоятельствам работники с их согласия могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.11. При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

3.13. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут. Оно не включается в рабочее время (ст.108 ТК РФ).

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, Апанасенковского района.

4.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе стимулирующих выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с представителем ТК.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, квалификационной категории; оклады рабочим – по тарифным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. За непрерывный стаж работы, наличие высшей категории, первой категории, высшего образования, ученой степени и (или) почетного звания устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу из стимулирующего фонда.

4.2.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера на основании Положения «Об образовании и использовании фонда стимулирующих выплат»;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением «Об оплате труда», локальными нормативными актами ДОУ.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

4.2.4. Изменение размера оплаты труда (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ДООУ, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера должностного оклада;
- при наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания в отпуске, его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.2.5. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.2.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной государством на этот период.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

4.2.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется с письменного согласия работников за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой, регулируются соглашением сторон трудового договора.

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа в ночное время, сверхурочная, в выходные и нерабочие праздничные дни, с тяжёлыми и вредными условиями труда), устанавливается в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

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

4.2.9. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы: расчет – 15, аванс – 30 числа каждого месяца независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим, праздничным днём она производится накануне.

4.2.10. Производить доплаты за время фактической работы в тяжёлых или вредных условиях по результатам специальной оценки условий труда 4% оклада (должностного оклада), в том числе:

- за работу у горячих плит;
- за работу, связанную с мойкой и применением кислоты, щелочей и других химических веществ;
- за работу связанную с высокой влажностью.

4.2.11. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

4.2.12. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

4.2.13. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в полном объеме.

4.2.14. Оказывать из средств материального стимулирования и средств экономии фонда заработной платы материальную помощь в размере минимальной заработной платы работникам в связи с 50- летием, с 55- летием и 60- летием по соглашению с представителем трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

4.3. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.4. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

4.5. Обеспечивать педагогическим работникам денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

4.6. Обеспечивать предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в ДОУ вне очереди.

4.8. Организовать условия для питания сотрудников ДОУ.

4.9. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст.157 ТК РФ).

4.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ)

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

5.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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 работ с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

5.3.5. Представлять в аттестационную комиссию (главную аттестационную комиссию) для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5 лет представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию.

Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения совета трудового коллектива.

5.3.6. По результатам

аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссией).

5.3.7. Аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 1 года;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.3.8. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья

6. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда. Внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

6.2. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов трудового коллектива и комиссии по охране труда.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утв. постановлением Минтруда России и Минобрнауки России от 13.01.03 № 1/29.

6.4. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда до начала учебного года.

6.5. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Установить норму выдачи смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с нормативными документами в месяц (ст. 221 ТК РФ), Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010г №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»:

- мыло туалетное- 200 гр.;

-жидкие моющие средства- 500 мл;

-очищающие гели- 200 мл.

6.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

6.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

6.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или опасными условиями труда).

6.11. Производить доплаты работникам за работу во вредных условиях труда в соответствии с приложением к коллективному договору № 7.

6.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

6.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда.

6.15. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках Учреждения и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

6.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

*Представитель трудового коллектива
обязуется:*

6.19. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов трудового коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

6.20. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с Работодателем в рамках социального партнерства.

6.21. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов коллектива.

Работник обязуется:

6.22. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда.

6.23. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

6.24. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.25. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.26. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.27. Данный коллективный договор предусматривает обязательства сторон, направленные на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику ВИЧ/СПИДа, создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда,

организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

7. Гарантия прав трудового коллектива и членов трудового коллектива

7.1. Права и обязанности трудового коллектива определяются ТК РФ, отраслевым соглашением, Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором.

7.2. Стороны договорились о том, что:

7.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод: принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

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

7.2.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Представителя трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2.4. Увольнение работника производится с учетом (по согласованию) мотивированного мнения представителя трудового коллектива.

7.2.5. Работодатель обязан предоставить Представителю трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

7.2.6. Работодатель предоставляет трудовому коллективу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития ДООУ.

7.3. Члены трудового коллектива включаются в состав комиссии ДООУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.4. С учетом мнений (по согласованию) представителя трудового коллектива рассматривают следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей 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);
- составление графиков сменности (ст.105 ТК РФ);
- установление размера повышения заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листа (ст.136 ТК РФ);

- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами

8. Обязательства представителя трудового коллектива

8.1. Представитель трудового коллектива обязуется:

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально- правовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

8.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

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

8.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ДООУ.

8.1.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесений в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.1.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

8.1.7. Направлять учредителю ДООУ заявление о нарушении работодателем ДООУ, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

8.1.8. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива и комиссии по трудовым спорам в суде.

8.1.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплате пособий по обязательному социальному страхованию.

8.1.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников ДООУ.

8.1.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно - курортном лечении. Своевременно направлять заявки.

8.1.12. Осуществлять общественный контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.1.13. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.1.14. Участвовать в работе комиссии ДООУ по тарификации, аттестации педагогических работников и сотрудников, проведения специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.1.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ДООУ.

8.1.16. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8.1.17. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно- оздоровительную работу в ДООУ.

8.1.18. Осуществлять материальную помощь членам трудового коллектива в случаях: потере близкого родственника (ребенка, мужа, жены), длительной нетрудоспособности и др.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.2. Стороны рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

9.3 При структурной перестройке Учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными иными нормативными соглашениями, а также

в случаях, связанных с изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают более повышенных требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя приостановления работы (забастовку). Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к массовым увольнениям.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его и их представители в составе комиссии. При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию.

Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают лица, подписавшие коллективный договор.

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

9.7. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в «УТСЗН ААМРСК».