

Коллективный договор, заключенный между
коллективом работников в лице председателя
общего собрания трудового коллектива с одной стороны
и администрацией организации в лице заведующего
муниципального учреждения - с другой,
принятый на общем собрании работников

**муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 394 города Челябинска»**

26.11.2017 протокол № 3, с приложениями 3, листов 61,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 130 от 15.12.2017

Приложение: - Письмо № *1463/025-5-2* от 15.12.2017 на 2 л.



Заместитель председателя
Комитета экономики

И. А. Проскурякова

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ

«ДС № 394 г. Челябинска»

Э.Э. Волошина *Э.Э. Волошина*

26» ноября 20 *17* г.



От работников:

Председатель общего собрания

трудоового коллектива МБДОУ

«Детский сад № 394 г. Челябинска»

Н.А. Костенко *Н.А. Костенко*

26» ноября 20 *17* г.

Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 394 г. Челябинска»
на 2018 – 2020 г.г.

г. Челябинск

I. Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым локальным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №394 г. Челябинска» (далее – МБДОУ).
2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 МБДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ Волошиной Э.Э. (далее – Работодатель);
 - работники МБДОУ в лице их представителя – председателя общего собрания трудового коллектива Костенко Н.А. (далее – Представительный орган).
4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
5. Стороны договорились, что текст коллективного договора, как и его изменения должен быть доведен работодателем до сведения работников до его обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива. Представительный орган обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и реорганизации в форме преобразования.
7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
8. При смене формы собственности МБДОУ, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
9. При ликвидации МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном 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.

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

12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

13. Стороны, совместно подводят итоги выполнения Коллективного договора на заседаниях.

14. Стороны договорились:

1) осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту работников МБДОУ, обеспечивать контроль целевого использованием средств, направляемых на эти цели;

2) обеспечивать участие представителей сторон Коллективного договора в работе при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников МБДОУ;

3) способствовать предотвращению коллективных трудовых споров, участвовать в работе комиссий по их урегулированию в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

4) способствовать реализации закрепленного в Уставе порядка управления МБДОУ, предусматривающего полномочия общего собрания работников;

5) принимать совместные решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБДОУ.

15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2018 года и действует до 31.12.2020 года. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до 3 лет.

16. Текст Коллективного договора размещается на информационном стенде и сайте МБДОУ.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

17. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования

трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МБДОУ, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников МБДОУ.

18. Работодатель:

1) Предоставляет Представительному органу по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения Представительного органа при установлении, либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

19. Представительный орган:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

3) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

20. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБДОУ принимаются совместно с Представительным органом.

21. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Представительного органа и согласовывает:

1) Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах;

2) Правила внутреннего трудового распорядка;

3) Положение о системе нормирования труда;

4) Положение о противодействии коррупции;

- 5) Тарификационный список педагогических работников;
- 6) Соглашение по охране труда между администрацией и работниками;
- 7) График отпусков работников;
- 8) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 9) Положение об Общем собрании работников;
- 10) Кодекс этики и служебного поведения сотрудников;
- 11) Положение о запрете курения в здании и на прилегающей территории.

III. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

22. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

23. Условия трудового договора, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором, являются не действительными и не применяются.

24. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом МБДОУ, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

25. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его выполнения.

26. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

27. В раздел трудового договора «Условия оплаты труда» включаются фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, выплаты стимулирующего характера по итогам аттестации работника, выслугу лет, по результатам аккредитации учреждения с обязательным указанием срока действия данной выплаты. Выплаты компенсационного характера с указанием срока их действия. Выплаты стимулирующего характера, зависящие от выполнения установленных в МБДОУ показателей и критериев, их размеры,

срок действия определяются в соответствии с Положением по оплате труда и стимулирующих выплатах работникам, выплачиваются на основании приказа работодателя и в трудовом договоре не указываются. В трудовом договоре делается ссылка на Положение по оплате труда и стимулирующих выплатах работникам.

28. Объем нормы часов педагогической работы утвержден приложением к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Постановление от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» исходя из штатного расписания, численности кадров, других конкретных условий в МБДОУ с учетом мнения представительного органа.

29. Уменьшение или увеличение объема нормы часов работы педагога в течение учебного года по сравнению с объемом нормы часов педагогической работы, установленной на начало учебного года, возможен только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по программам, сокращения количества групп на начало учебного года;

б) временного увеличения объема нормы часов в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, но не более одного месяца в течение календарного года;

в) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

г) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

30. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по специальности, квалификации или должности) (статья 72 ТК РФ). В течение учебного года изменение условий трудового договора (контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора (контракта) должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статьи 72, 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нормы часов педагогической работы в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда МБДОУ. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в

письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

32. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 1) работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ);
- 2) работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ (ст.196 ТК РФ);
- 3) работодатель с учетом мнения Представительного органа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ.

33. Работодатель обязан:

- 1) повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года. В первоочередном порядке, для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году;
- 2) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые;
- 3) стороны по вопросам аттестации работников договорились:
 - при проведении аттестации педагогических работников соблюдаются принципы коллегиальности, гласности, открытости, недопустимости дискриминации, а также создания доброжелательной обстановки;
 - проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией МБДОУ;
 - предоставлять пакет документов на аттестацию педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

34. Работодатель обязуется:

1) уведомлять председателя общего собрания трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников, уведомление, кроме того, должно содержать социально-экономическое обоснование;

2) работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

3) увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия представительного органа (статья 82 ТК РФ);

4) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденный председатель первичного представительного органа;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5) высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, ст. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

6) при появлении новых рабочих мест в МБДОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБДОУ в связи с сокращением численности или штата;

7) создавать рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты.

VI. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

35. Рабочее время работников определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, утверждёнными работодателем с учетом мнения председателя общего собрания трудового коллектива.

36. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

37. Для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г. №191 «О продолжительности рабочего времени (нормо-часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

38. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю, с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

39. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени, в соответствии с ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

40. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

41. Работа в выходные и в нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

42. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18-ти лет, инвалидов, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

43. При отсутствии (или уменьшения количества) детей в МБДОУ (по случаю карантина, летних отпусков, отсутствия воды и т.п.) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ,

не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

44. При отсутствии (или уменьшения количества) детей в МБДОУ (по случаю карантина, летних отпусков, аварии, отсутствия воды и т.п.) заведующий имеет право объединять группы и осуществлять перестановку педагогического персонала. Данная перестановка не является переводом на другую работу и не требует согласия педагога на его перемещение. Кроме этого педагогические работники, в период отсутствия детей в МБДОУ по вышеуказанным причинам, привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормы часов своего рабочего времени с сохранением заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года.

Стороны подтверждают:

45. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Представительным органом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

46. Первый отпуск работнику предоставляется после истечения шести месяцев за фактически отработанное время.

47. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

48. Расчет отпускных и компенсаций за неиспользованный отпуск рассчитываются, исходя из среднего заработка за 12 месяцев.

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

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

- 1) рождение ребенка в семье – 3 календарных дня;
- 2) регистрация брака работника (или детей работника) – 3 календарных дня;
- 3) работающим пенсионерам (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
- 4) смерть близких родственников – три календарных дня.
- 5) родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- 6) проводы детей на военную службу – 3 календарных дня;
- 7) работающим инвалидам – 60 календарных дней в году.

51. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Учредителем и (или) Уставом МБДОУ (статья 335 ТК РФ).

52. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя и с согласия работника.

53. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на отпускной период, в число дней отпуска не учитываются и поэтому удлиняют отпуск, ст. 115 ТК РФ.

54. Удлиненные отпуска предоставляются:

-работникам моложе 18 лет - продолжительностью 31 календарный день ст. 267 ТК;

-работникам-инвалидам независимо от группы инвалидности – продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181 ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации");

-педагогическим работникам образовательных учреждений - продолжительностью 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

55. При пятидневной рабочей неделе всем работникам предоставляется два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (статья 111 ТК РФ).

56. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по МБДОУ, графики рабочего времени, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

57. Работодатель обеспечивает воспитателям перерыв для отдыха и приема пищи одновременно с воспитанниками, данное время считается рабочим и оплачивается. Перерыв для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, должен быть не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (статья 108 ТК РФ).

VII. Оплата и нормирование труда

58. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 394 г. Челябинска», разработанного в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» с изменениями.

Приложение № 1 «Положение об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 394 г. Челябинска».

VIII. Охрана труда

59. Стороны Коллективного договора договорились считать первоочередными задачами в области охраны труда:

- выполнение требований законодательства по охране труда в МБДОУ;
- совершенствование системы управления охраной труда, обеспечение безопасности и улучшение условий труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

60. Работодатель обязан:

- 1) заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц руководствуясь приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.08.2016 №438н «Об утверждении типового положения о системе управления охраной труда»;
- 2) проводить в МБДОУ специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», медицинских осмотров работников;
- 3) проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим;
- 4) организовывать ежегодно проверку знаний работников МБДОУ по охране труда в соответствии с действующим законодательством;
- 5) обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБДОУ;
- 6) производить своевременную выдачу работникам специальной сертифицированной одеждой, обуви, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей;
- 7) производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством;
- 8) производить своевременное расследование несчастных случаев, в соответствии с действующим законодательством;
- 9) обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- 10) производить обязательное социальное страхование работников.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились о том, что:

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

62. Председатель общего собрания трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

63. Работодатель принимает решения с учетом мнения или по согласованию (с председателем общего собрания трудового коллектива) в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

64. Увольнение работника по пунктам 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) председателя общего собрания трудового коллектива.

65. Работодатель обязан предоставить председателю общего собрания трудового коллектива 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 (статья 377 ТК РФ).

66. Председатель общего собрания трудового коллектива включается в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

67. Работодатель с учетом мнения или по согласованию с председателем общего собрания трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками по инициативе работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ);
- 2) привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- 3) разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- 4) запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- 5) очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- 6) установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- 7) применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- 8) ликвидация, сокращения численности или штата (статья 180 ТК РФ);
- 9) ненормированный рабочий день (статья 101 ТК РФ);
- 10) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- 11) создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- 12) составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- 13) порядок, место и сроки выплаты заработной платы утверждение формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);
- 14) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- 15) размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- 16) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статья 193, 194 ТК РФ);

17) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

Х. Обязательства

Председатель общего собрания трудового коллектива обязуется:

68. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

69. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

70. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

72. Представлять и защищать трудовые права работников МБДОУ в комиссии по трудовым спорам в суде.

73. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

74. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет, нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

76. Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

77. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

78. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ.

XI. Контроль за выполнением Коллективного договора

79. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами Коллективного договора и их представителями.

80. Выполнение Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании, информация о выполнении (не выполнении) доводится до работников.

81. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия коллективных переговоров по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора в соответствии с законодательством.