

Представитель работников
Председатель Совета Учреждения
МБДОУ «Детский сад № 23»
Александрова М.С.
« 01 » февраля 2017 г.

Представитель работодателя:
Заместитель МБДОУ
«Детский сад № 23»
Александрова Т.П.
« 01 » февраля 2017 г.



Коллективный договор

трудоового коллектива
муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 23»
с администрацией
на 2017-2020 годы



Настоящий коллективный договор, являющийся актом, регулирующим социально-трудовые отношения коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23», заключен между администрацией в лице заведующей Андреевской Татьяной Петровной и Советом Учреждения МБДОУ «Детский сад № 23» сроком на 3 года с «01» февраля 2017 г. по «31» января 2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и вступает в силу как акт, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 23».

1.2. Коллективный договор заключен 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 «Детский сад № 23» (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законом, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами трудового коллектива, Совет Учреждения МБДОУ в лице заведующей – Андреевской М.К.;
- работодателя в лице заведующей детского сада – Андреевской Татьяны Петровны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.6. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке материально принятых на себе обязательств.

1.11. Переговоры обязательств настоящего договора не могут привлекать к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по исполнению и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение коллективного мнения Совета трудового коллектива ДОУ:

- Правила внутреннего распорядка;
- режим работы;
- утверждение дополнительных обязательств работников;

- утверждение графика отпусков;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение «О порядке и установленных видах стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 23»;
- Соглашение по охране труда;
- перечень профессий, должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- Положение о материальном поощрении;
- Положение о премировании;
- перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа, который дает право на пенсию;
- инструкции и памятки по охране труда;
- другие локальные нормативно-правовые акты.

1.15. Стороны передаточной действуют в форме управления Учреждением, непосредственно работниками и через Совет Учреждения МБДОУ:

* учёт мотивированного мнения Совета Учреждения МБДОУ;

* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ч.2 ст 53 ТК РФ; по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

* обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, включая предложения по её совершенствованию;

* участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также срытым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный или определенный срок с учетом характера предстоящей работы или с условиями ее выполнения.

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 ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязанности для выполнения условия труда, предусмотренные ст. 37 ТК РФ, а том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

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

2.5. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- * по взаимному согласию сторон;
- * по инициативе работодателя.

2.6. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на один учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 182 ТК РФ). 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 соответную зарплата.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с действующим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения Совета Учреждения Минобрнауки определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.1.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по специальности;

- повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три года;

- в случае направления работника для повышения квалификации охранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, а если работник направляется для повышения квалификации в другое место, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждении высшего, среднего и начального профессионального образования при получении или образования соответствующего уровня впервые и в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения впервые профессиям;

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам

уведомлять работников соответствующим полученным квалификационным категориям расчёлы оплаты труда за дни вынужденного простоя аттестационной комиссией.

4. Выявление работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомить Совет Учреждения МБДОУ в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономические обоснования.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для соответствующего поиска новой работы и сохранения заработной платы.

4.1.3. Уведомление члена трудового коллектива МБДОУ об увольнении работодателем в связи с ликвидацией учреждения (п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (ст. 81 ТК РФ) производится с учётом мнения Совета Учреждения МБДОУ (ст. 81 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустроить в первоочередном порядке в соответствии с квотой ранее уволенных или подлежащих увольнению от Учреждения инвалидов.

4.1.5. Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставание на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предельного возраста (не два года до пенсии), проработавшие в учреждении не менее 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; местные специалисты, имеющие трудовой стаж до одного года;

- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178 ТК РФ), а также преимущественное право при приеме на работу при ликвидации вакансий;

- работникам, высвобождаемым из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность использования на время работников Учреждения спорт, культурный, методический, спортивно-педагогический;

- при появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добровольно работающих в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением штата или численности.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждёнными работодателем с учётом мнения Совета

Учреждения МБДОУ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- другие случаях, установленных ТК РФ.

5.1.5. Обязная выработка двумя днями являются суббота и воскресенье.

5.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере и порядке, предусмотренном в ст.153 ТК РФ.

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

5.1.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.1.8. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом Учреждения МБДОУ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

В период отпуска работник должен быть извещан не позднее, чем за две недели до его начала.

Предление, перенесение, разделение отпуска и отрыв от него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

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

5.1.10. Работодатель обязуется:

5.1.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

• знятий підсередовищем на роботах з дітьми з обмеженою здатністю до роботи (ОВЗ) - 14 днів

• з ненормованим робочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ. - 3 дні.

3.1.10.2. Предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дні;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 дні;
- для проводов детей в армию - 3 дні;
- в случае свадьбы работника (дней работника) - 3 дні;
- на похороны близких родственников - 3 дні;
- работающим пенсионерам по старости - 14 днів;
- работающему инвалиду - 60 днів;
- участникам ВОВ - 35 днів;

• родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 днів;

• родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - 14 днів;

• в связи с переездом на новое место жительства - 3 днів;

• при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - 3 днів.

3.1.11. Предоставить педагогическим работникам по реще, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года:

• длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления до начала учебного года и оформляется соответствующим актом организации;

• за педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность);

• за педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что на этот период не уменьшалась численность воспитанников, групп;

• во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя на основании ликвидации организации;

3.1.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочие время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания другим работникам устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Система труда оплаты работников устанавливается в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Детский сад № 23», реализуемого основную общеобразовательную программу дошкольного образования в

городе Рязань.

6.2. О предоставлении изменений переделанных сторонами условий трудового договора, а также о переходе на новый вид оплаты труда работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

6.3. Месячная заработная плата работника образовательного Учреждения, полностью отсутствующего за этот период нормы рабочего времени и выполнявшего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законодательством.

6.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ. Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Детский сад № 23», реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязань.

6.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Постановления "О порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации учреждения "Детский сад № 23" города Рязань". Документ разрабатывается и реализуется администрацией образовательного Учреждения с участием мнения Совета Учреждения МБДОУ.

6.6. Повышения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится:

- при изменении у них рабочего стажа;
- при повышении образования;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на повышение размер оплаты труда и (или) ставки заработной платы (полностью оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплачивается в соответствии с размером ставок (оклада) более высокого разряда оплаты труда, применяемого со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц каждые полмесяца безналичным способом на банковскую карту. Двумя числами заработной платы на банковскую карту выводится 5 и 20 число каждого месяца.

6.8. Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

6.9. Работодатель обязан ежегодно в письменной форме уведомлять работника и составных частей его заработной платы, размерах и основном процентных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

6.11. Гарантируется своевременность выплат заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

6.12. Оплачивать работу, выполняемую в соответствии с условиями договора, установленной договорными обязательствами, в соответствии с Положением об оплате труда, согласованные с Советом Учреждения МБДОУ.

6.13. За образное выполнение трудовых обязанностей, творческую инициативу и другие достижения в труде, а так же в связи с праздничными датами, применять поощрения, предусмотренные Постановлением о материальном поощрении сотрудников МБДОУ "Детский сад № 23".

6.14. Создавать на работниках временно заработную плату на время простоев, возникших в результате чрезвычайных и непредвиденных событий (стихийных

условий), а также при приостановке работы.

6.15. Работникам, занятым на тяжелых работах с вредными, опасными и иными неблагоприятными условиями, согласно СОУТ предусматривается доплата в размере до 12 % ставки (оклада).

6.16. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не более 25 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.17. Первые три дня по листу временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств работодателя.

6.18. Наполняемость групп, установленная СанПиН, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе за час работы, в которой оплата труда осуществляется по установленной ставке заработной платы. Перевыполнение нормативного плана по детям в группах компенсируется установленными доплатами воспитателям, помощникам воспитателей, учителям-литерам за каждый дошколь при наличии ФОТ на персональную занятость.

6.19. В целях закрепления молодых педагогов в учреждении устанавливать им в течение двух лет с момента поступления на работу надбавку в размере 1500 рублей – специалистам со средним-специальным образованием, 2000 рублей – специалистам с высшим образованием.

6.20. Работодатель обязуется:

6.20.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы и ухода, предусмотренных ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст.234 ТК РФ).

6.20.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения обязательств коллективного договора, отраслевого, тарифного, отраслевого и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.21. Совет Учреждения МБДОУ обязуется:

6.21.1. Организовывать контроль, направленный на своевременную выплату заработной платы.

6.21.2. Вести переговоры с работодателем в целях устранения разногласий между работодателем и трудовым коллективом.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Даете работникам МБДОУ особое право на первоочередной прием в детские дошкольные учреждения. Работники, имеющие детей дошкольного возраста, освобождены от оплаты за детский сад.

7.1.2. Обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных ТК РФ, Законом "Об образовании" и другими законодательными актами.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств обеспечения труда, предупредительных профилактических мероприятий и возмещение профессиональных заболеваний работников от 210 ТК РФ)

Для реализации этих прав заключены соглашения по охране труда с определенным в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, список

или выполнения, ответственность должностных лиц.

8.1.2. Провести в Учреждении СОУТ (составляя оценку условий труда) рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные администрацией с учетом мнения Совета Учреждения МБДОУ.

В состав аттестационной комиссии включить члена Совета Учреждения МБДОУ и специалиста по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, противопожарной безопасности в соответствии с Постановлением от 11.01.2003 г. № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работниками организаций».

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда 1 раз в три года в соответствии с приказом к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации № 1/29 от 11.01.2003 г. «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций».

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

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

8.1.6. Сохранить 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 на по вине работника (ст. 129 ТК РФ).

8.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести на учет.

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

8.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждом рабочем месте по согласованию с Советом Учреждения МБДОУ (ст. 212 ТК РФ).

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

8.1.11. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета Учреждения МБДОУ.

8.1.12. Осуществлять контроль за состоянием, условиями и охраной труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.1.13. Оказывать содействие территориальным инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.14. Обеспечить проведение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников.

8.1.15. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

IX. Гарантии Совета трудового коллектива ДОУ

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Работодатель принимает решения в ущерб мнению Совета Учреждения МБДОУ в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Совету Учреждения МБДОУ помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения спортивной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.1.3. Работодатель предоставляет Совету Учреждения МБДОУ необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.1.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.5. Члены Совета Учреждения МБДОУ включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, оплате труда, социальному страхованию и другим.

9.1.7. Работодатель с учетом мнения Совета Учреждения МБДОУ рассматривает следующие вопросы:

- содействие администрации учреждения в улучшении условий труда работников;
- защищает законные права и интересы участников образовательного процесса учреждения;
- рассматривает обращения, заявления, жалобы родителей (законных представителей) на действия (бездействия) работников учреждения;
- принимает локальные акты, регламентирующие деятельность, права и обязанности участников образовательного процесса в учреждении;
- участвует в организации дополнительных образовательных, оздоровительных и иных услуг воспитанникам учреждения, а также сторонним гражданам, учреждениям, в том числе на возмездной основе;
- утверждает программу развития учреждения;
- согласовывает расписание (режим) работы учреждения;
- рассматривает по представлению руководителя учреждения вопросы о поощрении работников, представителей родительской общественности учреждения;
- утверждает Правил внутреннего трудового распорядка;
- создает комиссии по оплате труда.

10. Обязательства Совета Учреждения МБДОУ

10.1. Совет Учреждения МБДОУ обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам и ТК РФ.

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

10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения, хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей, в том числе при известности квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите

персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.1.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным начислением и выплатой работникам пособий по обязательному медицинскому страхованию.

10.1.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в фонд обязательного медицинского страхования, оформлять страховые акты.

10.1.8. Осуществлять контроль за своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.9. Участвовать в работе комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда и другим.

10.1.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения на соответствие занимаемой должности.

10.1.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонального учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверной сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.1.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

11. Контроль за исполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Стороны договариваются, что:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по исполнению настоящих коллективного договора.

11.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по исполнению коллективного договора и его исполнению и учитываются о результатах контроля на общих собраниях работников Учреждения 1 раз в год.

11.1.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его исполнением.

11.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения против, которые могут вызвать коллективные конфликты, а также предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.1.8. Переговоры по подписанию нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.1.9. Договор может быть продлен на следующий срок, если на одну из сторон не влияет воляная его изменить.

12. Заключительные положения.

12.1. Стороны признают настоящий коллективный договор своим актом

специального партнерства, устанавливающего общие принципы проведения согласованной экономической политики на 2017-2020 гг, руководствуясь его положениями, стороны принимают на себя обязательства соблюдать все достигнутые договоренности и нести предусмотренную действующим законодательством ответственность за нарушение или неисполнение положений настоящего коллективного договора.