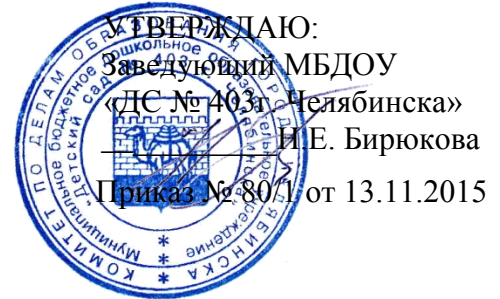




МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 403 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»
г. Челябинск, 454902, пос. Шершни, ул. Гидрострой, 1а, тел/факс +7(351) 232-65-08
E-mail: ds403chel@mail.ru



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 403 г. Челябинска»

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ ДС № 403

Н.Е.Бирюкова

М.П.

От работников
МБДОУ ДС №403

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № от «__» _____ 201 г.

Руководитель органа по труду

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 403 г. Челябинска» (далее МБДОУ) с ноября 2015г. по ноябрь 2018г.
2. 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 общеобразовательного учреждения (далее - учреждения) 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 законами, иными нормативными правовыми актами. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в ТК РФ, законе РФ от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения в РФ», Федеральных законах от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Сторонами коллективного договора (далее Договора) являются:
 - работодатель в лице его представителя – заведующего Бирюковой Нины Елизаровны
 - Коллектив работников учреждения.
4. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего Договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего Договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности.
5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе на вновь принятых.
6. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении трудовых споров.
7. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Заведующий МБДОУ обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.
8. Коллективный договор сохраняет своё действие:
 - В случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения
 - При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
 - При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.
 - При ликвидации учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
9. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение по должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование условий труда и оплаты.
10. Общее собрание коллектива признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психического климата.
11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МБДОУ.

12. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
13. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами совместно.
15. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
16. Контроль исполнения Договора самостоятельно, в объеме их компетентности.
17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение коллектива МБДОУ:
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 403 г. Челябинска»;
 - соглашение по охране труда;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
 - перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - положение о совете МБДОУ;
 - положение о педагогическом совете;
 - режим работы;
 - положение об общем собрании работников;
 - положение о логопедическом пункте;
18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через общее собрание коллектива:
 - учёт мнения коллектива МБДОУ;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовые отношения. Трудовой договор.

19. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникшие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде.
 - 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 отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
 - 2) Работодатель создает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.
 - 3) Трудовой договор заключается с работников в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора (ст.67 ТК РФ)

- 4) Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить сотрудника под роспись с локальными нормативными актами образовательного учреждения.
- 5) Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.
- 6) Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.
Основания прекращения трудового договора предусмотрены ст.ст.77, 71, 81, 83, 336 ТК РФ.
20. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт.
21. В трудовом договоре оговариваются определенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
22. Объём педагогической работы педагогическим работником в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 №196, устанавливается работодателем исходя из штатного расписания, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения общего собрания коллектива. Верхний предел педагогической нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объём педагогической нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.
23. Педагогическая нагрузка на новый учебный год воспитателей и специалистов устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения коллектива МБДОУ. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
24. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём. Объём педагогической нагрузки, установленной педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по штатному расписанию, сокращения количества групп. Объём педагогической нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного их согласия.
25. Рабочая нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.
26. Рабочая нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.
27. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 ТК РФ.
28. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня.

29. Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
30. Уменьшение или увеличение нагрузки работника в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
- а) по взаимному согласию, на основании заявления работника;
 - б) по инициативе работодателя изменение определенных 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, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.72, 74 ТК РФ) в случаях:
 - уменьшения количества часов по штатному расписанию, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объёма рабочей нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной рабочей нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года), если замещение временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч.2 ст.72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника;
- В указанных в подпункте б) случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
31. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.162,74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников МБДОУ «ДС №403 г. Челябинска». 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.
32. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и технике безопасности.
33. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

34. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
 - Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.
 - Работодатель обязуется:
 - организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
 - повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 5 лет;
 - предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;
 - работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней.
35. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Административным регламентом предоставления Министерством образования и науки Челябинской области государственной услуги по проведению аттестации педагогических работников областных государственных образовательных учреждений и муниципальных образовательных учреждений, утвержденных Постановлением Правительства Челябинской области от 16.09.2011 г. №318-ПЭ, и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры выплат стимулирующего характера, согласно Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам МБДОУ ДС № 403 г. Челябинска, со дня вынесения решения аттестационной комиссии.
36. Проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности 1 раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).
37. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат:
- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2 лет;
 - беременные женщины;
 - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через 2 года после их выхода из указанных отпусков.
39. Аттестация для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории возможна не ранее, чем через 2 года после проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.
40. Аттестация для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории возможна не ранее, чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.
41. Аттестация для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой, высшей квалификационной категории возможна только по должности, которую педагогический работник занимает на момент подачи заявления.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

42. Работодатель обязуется:
- работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части первой ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;
 - увольнение членов коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата работников (п.2,1 части первой ст. 81 ТК РФ) производить с согласования общего собрания коллектива (ст. 82 ТК РФ);
 - трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
43. Стороны договорились:
- 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 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 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; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
- при необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры: - ликвидация вакансий, увольнение совместителей; ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями; проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на все иные имеющиеся в учреждении вакансии; переговоры с работником, с которым заключён срочный трудовой договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в учреждении после окончания срока договора, в том числе в другой должности или на другом рабочем месте, Администрация обязана провести не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора.

V. Рабочее время и время отдыха.

44. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 1) Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение 1), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения;
- 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.
- 3) Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ, Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 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 ребёнка в возрасте до 14 лет, (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ);

Считать нерабочими праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 Марта - Международный женский день;
- 1 Мая - День Весны и Труда;
- 9 Мая - День Победы;

- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства (ст.112 ТК РФ).

45. Составление регламента непосредственно-образовательной деятельности осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога.

46. 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 выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

47. 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 женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей – инвалидов до 18 лет, беременных женщин, работников – инвалидов.

48. 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 работников МБДОУ «ДС №403 г. Челябинска».

49. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения общего собрания коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

50. Предоставлять отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенных санаторных путёвок.

51. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

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

53. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;

54. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

55. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, за отработанное время (ст. 122 ТК РФ). Расчёт производится согласно отработанному времени. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до 3 месяцев.

56. При пятидневной рабочей неделе, предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье) (ст.111ТК РФ).

57. Работник учреждения обязан приходить на работу за 10 минут до начала смены для подготовки к работе.

VI. Оплата и нормирование труда.

58. Стороны исходят из того, что:

- 1) труд работников оплачивается согласно Положения об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 403 г. Челябинска»;
 - 2) размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств на оплату труда, на основании «Положения об оплате труда работников МБДОУ ДС № 403 г. Челябинска»
 - 3) Система оплаты и стимулирования труда, системы доплат, надбавок и премирования устанавливаются работодателем, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.
 - 4) Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца через банкомат. Днями выплаты заработной платы являются: 12 и 27 числа каждого месяца.
 - 5) Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 403 г. Челябинска»
 - 6) В заработную плату входят:
 - базовый должностной оклад (тарифная ставка);
 - компенсационные выплаты;
 - стимулирующие выплаты;
 - оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри учреждения;
 - надбавки и премии за достижения в труде.
59. Администрация выдаёт работникам расчётные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.
60. Изменение надбавок оплаты труда производится в % отношении от должностного оклада:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
 - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
 - при присвоении почётного звания - со дня присвоения;
 - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.
61. Работодатель обязуется:
- Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы, (ст.234 ТК РФ).
- 1) Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
 - 2) Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.
 - 3) Коллектив МБДОУ ДС № 403 контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсации, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

VII. Гарантии и компенсации.

62. Стороны договорились, что работодатель:

- 1) Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

- 2) Выплачивает материальную помощь в целях оказания социальной помощи работникам МБДОУ в следующих случаях:
- на оздоровление во время ежегодного отпуска;
 - на погребение близких родственников (мужа, жены, детей, родителей);
 - в связи со свадьбой работника;
 - в связи с рождением ребенка;
 - в связи с постигшими стихийными бедствиями, пожаром, хищением имущества, увечьем и т.д.
 - на оздоровление опекаемых детей;
 - в связи с финансовыми затруднениями работника;
 - на оплату хирургических операций.

Материальная помощь выплачивается в размере до одного оклада два раза в год.

63. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- 1) работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;
- 2) работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней.
- 3) в связи со свадьбой работника – 3 рабочих дня
- 4) в связи со смертью близких родственников работника – 3 рабочих дня

VIII. Охрана труда и здоровья.

64. В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии со ст.ст. 209-231 ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

65. Руководитель обязуется:

- 1) Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 2) Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности в порядке и сроки, установленные с учётом законодательства. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда.
- 3) Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 4) Обеспечивать у работников наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
- 5) Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей ст.221 ТК РФ.
- 6) 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).
- 7) Проводить своевременное расследование уполномоченным по охране труда несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

- 8) 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.
 - 9) Осуществлять совместно комиссией по охране труда за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
 - 10) Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.
 - 11) Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.
 - 12) Создать в учреждении комиссию по охране труда.
 - 13) Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
 - 14) Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.
 - 15) Оказывать содействие техническим инспекторам труда работников народного образования и науки РФ, членам комиссии 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 по их устранению.
 - 16) Обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
 - 17) Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
66. Работники обязуются:
- 1) Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
 - 2) Проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказании первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
 - 3) Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в учреждении или о собственном ухудшении здоровья.
 - 4) Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
67. Работник имеет право:
- 1) на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
 - 2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
 - 3) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
 - 4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
 - 5) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
 - 6) запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля, за соблюдением законодательства о труде и охране труда работникам, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля, за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
 - 7) обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;

- 8) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.
68. Стороны договорились:
- 1) Контролировать состояние охраны труда и техники безопасности МБДОУ ДС №403;
 - 2) Систематически обучать и проводить проверку знаний работников МБДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
 - 3) Рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профсоюзного комитета МБДОУ.
 - 4) Проводить аттестацию рабочих мест и оценку условий труда в МБДОУ экспертной комиссией. Она образуется совместным решением работодателя и профсоюзного комитета из числа наиболее квалифицированных сотрудников, представителей профсоюзного комитета, службы охраны труда МБДОУ.
 - 5) МБДОУ выделяет средства согласно смете расходов на охрану труда, текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в 3 года, для проведения ежегодных, обязательных профилактических медицинских осмотров работников.
 - 6) В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспекторы по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в МБДОУ до устранения выявленных нарушений.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

69. Стороны договорились, что:
- 1) Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 2) Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 3) Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
 - 4) Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.
 - 5) В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 6) Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания с ноября 2015 г. по ноябрь 2018 г.
 - 7) Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.