


РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА ДЕТСКИЙ САД № 27
236010, г. Калининград, проспект Победы, 24; Каштановая аллея, 16

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015-2018 годы.

От работодателя:
Заведующий МАДОУ д/с № 27


И.С. Борисова


(подпись, Ф.И.О.)

«03» ноября 2015 г.



От работников:
Председатель Совета органа
общественной самодеятельности
Масленко Е.В.


(подпись, Ф.И.О.)

«03» ноября 2015 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду.

М.П.

Министерство социальной политики
Калининградской области
ул. Геологическая, 1
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 02.35.01.
08.02.000.02400.04225
14 ноября 2015.
Иванов, Валентина И.А.

ОГЛАВЛЕНИЕ

	стр.
1. Подписи сторон	1
2. Общие положения	3
3. Трудовой договор	4
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	8
6. Рабочее время и время отдыха	8
7. Оплата и нормирование труда	11
8. Гарантии и компенсации	13
9. Охрана труда и здоровья	13
10. Права и обязанности организаций в области пожарной безопасности	15
11. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон	16
13. Перечень приложений к коллективному договору	17
14. Список нормативных документов, использованных при разработке Коллективного договора	18
15. Приложения к Коллективному договору (1-13)	

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 27.

1.2. 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 — Учреждение).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя — заведующего Борисовой Ирины Стасьевны, работники учреждения, в лице председателя Совета органа общественной самодеятельности (далее — СООС) Масленко Елены Валерьевны;

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

1.5. Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается общим собранием (конференцией) работников организации и подписывается со стороны работников председателем СООС.

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

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

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение СООС:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о новой системе оплаты труда (НСОТ);
- 3) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ д/с № 27
- 4) Положение о распределении специальной части фонда оплаты труда МАДОУ д/с № 27
- 5) Штатное расписание
- 6) План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2015-2016 учебный год
- 7) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 8) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

8) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

9) Другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СООС:

- учет мнения СООС;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. 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 настоящим коллективным договором, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор (с условиями эффективного контракта) 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 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 ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения СООС. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон:

- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В указанных в пункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами 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, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.10. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с условиями эффективного контракта с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. 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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд.

3.2. Работодатель с учетом мнения СООС определяет формы подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не

реже чем один раз в три года (подпункт 2) пункта 5. ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.3.3. Направлять на обучение по программам дополнительного профессионального образования медицинских работников не реже чем 1 раз в пять лет (Приказ Минздрава России от 03.08.2012 N 66н "Об утверждении Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях")

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.5. При прохождении работником профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за счёт финансирования из фондов МАДОУ д/с. № 27 Работодатель имеет право заключить с работником ученический договор (ст.198 ТК РФ).

Работник должен отработать в детском саду не менее трёх лет со дня окончания учёбы. В случае, если работник решает прервать трудовые отношения с организацией (МАДОУ д/с № 27), оплатившей ему обучение (повышение квалификации) ранее этого срока, работник должен будет возместить организации сумму, затраченную на его обучение (повышение квалификации) ст. 196 ТК РФ.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений:

- добровольной с установлением квалификационной категории (первой или высшей);

- обязательной (на соответствие занимаемой должности) с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности для тех работников, которые не имеют квалификационной категории и работают в данной должности 2 года («Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»). Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276)

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется;

4.1. Уведомлять СООС 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 штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два 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; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

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

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения СООС, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, должностными инструкциями.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

- Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие 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.

5.6. 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 трех лет.

5.7. 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 о новой системе оплаты труда.

5.8. Время летней оздоровительной кампании (ЛОК), не совпадающей с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников учреждения.

В этот период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не

превышающего их учебной нагрузки до начала ЛОК. График работы в ЛОК утверждается приказом руководителя.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СООС не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 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 (ст. 126 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 9);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 10)

5.10.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст.128 ТК РФ).

Кроме случаев, предусмотренных в ст. 128 ТК РФ работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- сопровождать детей младшего школьного возраста в школу – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;

- для проводов детей в ряды вооружённых сил – до 2 календарных дней.
 - 5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.
 - 5.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
 - 5.12. Время перерыва для отдыха и питания установлено Правилами внутреннего трудового распорядка.
- Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема 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).

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:
- 6.1. Система оплаты труда в ДОО устанавливается:
 - настоящим Коллективным договором;
 - Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1)
 - Положением о новой системе оплаты труда (Приложение № 2);
 - Положением о распределении специальной части заработной платы (Приложение № 3);
 - Положением о распределении стимулирующей части заработной платы (Приложение № 4)
 - штатным расписанием (Приложение № 5).
 - 6.2. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии со статьей 144 ТК РФ и действующим Положением о новой системе оплаты труда (Приложение 2).
 - 6.3. Выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний годовой заработок для исчисления отпускных сумм.
 - 6.4. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату работникам на банковские карты с выдачей расчетного листка (статья 136 ТК РФ).
 - 6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, прекратить работу (отсутствовать на работе) на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

6.6. В случае нарушения по вине Работодателя установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат выплачивается компенсация в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.7. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (статья 150 ТК РФ).

6.8. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются надбавки к ставкам (должностным окладам). Конкретный размер надбавки каждому работнику устанавливается по соглашению сторон в соответствии с Положением о распределении специальной части заработной платы (Приложение 3) и Положением о распределении стимулирующей части заработной платы (Приложение № 4).

6.9. Доплаты стимулирующего характера выплачиваются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части заработной платы (Приложение 4). Работодатель обязуется согласовывать с Советом органа общественной самодеятельности установление постоянных доплат и надбавок (статья 135 ТК РФ).

Единовременные выплаты работникам производятся 1 раз в месяц на основании приказа заведующего МАДОУ, который издаётся в соответствии с решением экспертной группы.

6.10. Оплата труда медицинских работников ДОУ производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по окладам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.11. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем 2 раза в месяц в денежной форме, не позднее 10-го и 20-го числа каждого месяца.

6.12. При расчете среднего заработка при начислении пособия по временной нетрудоспособности и начисления отпускных за отработанное время в расчет включаются все надбавки и доплаты, предусмотренные Положением об оплате труда.

6.13. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. За превышение количества воспитанников в группе может устанавливаться ежемесячная поощрительная надбавка за счет средств образовательного учреждения (с учетом фактической посещаемости воспитанников).

6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МАДОУ.

6.15. На основании Устава МАДОУ д/с № 27, «Положения о платных образовательных услугах и порядке их предоставления», «Положения о платных медицинских услугах и порядке их предоставления» основные работники МАДОУ д/с № 27 и совместители могут оказывать платные образовательные услуги, а медработники - платные медицинские услуги. Дополнительные услуги оказываются по договорным ценам в соответствии с конъюнктурой спроса и предложения. Дополнительные услуги оказываются как воспитанникам, так и дошкольникам, не посещающим МАДОУ д/с № 27, на основании личного заявления родителей (законных представителей), при заключении соответствующего договора.

6.16. Оплата труда педагогов и медработников, привлечённых к оказанию дополнительных услуг, осуществляется на основе договоров, заключённых между ними и Работодателем.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Работодатель организует в учреждении помещение для приёма пищи.

7.2. Надбавки компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, во вредных условиях труда), устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части заработной платы не ниже норм, предусмотренных трудовым законодательством (статья 149 ТК РФ).

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно планировать мероприятия по охране труда (Приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Планом мероприятий по охране труда, средства в сумме 0,2 % от суммы затрат на производство работ (услуг) ст. 226 ТК РФ.

8.3. 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.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 7, Приложение № 12).

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

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.8. 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).

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

8.10. 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.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 9 и приложение №. 13).

8.12. Инструкции по охране труда на каждое рабочее место пересматривать и утверждать 1 раз в 5 лет с учетом мнения СООС (ст.212 ТК РФ).

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

8.14. Создать в учреждении Комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СООС и представители работодателя.

8.15. Осуществлять совместно с СООС контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие надзорным органам Государственного 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.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Приложение № 8).

IX. Права и обязанности организаций в области пожарной безопасности

9. Руководители организации имеют право в соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ:

9.1 создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;

9.2 вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

9.3 проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;

9.4 устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

9.5 получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

10. Руководители организации обязаны в соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ:

10.1 соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

10.2 разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

10.3 проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

10.4 включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

10.5 содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

10.6 оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

10.7 предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

10.8 обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

10.9 предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

10.10 незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

10.11 содействовать деятельности добровольных пожарных;

10.12 Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

Х. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Работодатель, СООС, органы по труду (Министерство социальной политики Калининградской области) 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 (ст.51 ТК РФ).

11.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.
2. Положение о новой системе оплаты труда (НСОТ).
3. Положение о распределении специальной части фонда оплаты труда.
4. Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда.
5. Штатное расписание.
6. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2016 г.
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обеззараживающими средствами.
8. Перечень профессий и должностей, для которых обязательны предварительный и периодический медицинские осмотры.
9. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
11. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров.
12. Перечень профессий и должностей, которым положена бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.
13. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

Список

литературы, использованной при составлении коллективного договора.

1. Трудовой кодекс РФ.
2. Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.11.2012 г. «Об образовании в РФ».
3. Приказ № 1252/1 от 18.12. 2013 г. Министерства образования Калининградской области об утверждении нормативов финансирования дошкольных учреждений.
4. Приказ Министерства образования и науки РФ № 1155 от 17.10.2013 г. «Об утверждении государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (ФГОС, вступает в силу с 01.2016 г.)
5. Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. N 678 об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.
6. Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
7. Приказ Министерства образования и науки от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.
8. «Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276
9. Извлечение из перечня учреждений и их подразделений, а так же должностей, работа в которых даёт право работникам на повышение схемных должностных (месячных) окладов (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжёлыми условиями труда.
10. Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
11. Инструктивное письмо Министерства общего и профессионального образования РФ от 22.01. 1998 № 20-58-07 ин/20-4 № «Об учителях логопедах и педагогах-психологах учреждений образования».
13. Постановление Главы администрации городского округа «Город Калининград» от 1. 07. 2009г. № 1125.
14. Приказ Комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» от 3.07. 2009 г. № 1214-д «О переходе на новую систему оплаты труда муниципальных образовательных учреждений для детей-сирот и

детей, оставшихся без попечения родителей, образовательных учреждений дополнительного образования, дошкольных образовательных учреждений, межшкольных учебных комбинатов, общеобразовательных школ - интернатов, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, учреждений молодежной сферы».