Юридический адрес: 664011, город Иркутск, ул. Свердлова, д. 42

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска

детского сада № 109

Срок действия: с 27.04.2018г. по 27.04.2021г.

Утвержден на собрании работников

Протокол от 26.04.2018г.№ 3

От работодателя: Аникина Наталья Владимировна, и.о. заведующего МБДОУ г. Иркутска детского сада № 109 тел. 8 (3952) 34-30-95

От работников: Карпова Полина Георгиевна- председатель профсоюзной организации – воспитатель, тел. 34-30-95

Численность работников **–** 38

Численность членов профсоюза: - 22

Иркутск, 2018г.

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.    Настоящий   коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Иркутска в детском саду № 109 (далее - детский сад). 1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

 Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – и.о. заведующей детского сада Аникиной Натальи Владимировны (далее - работодатель); работники образовательного учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) Карповой Полины Георгиевны

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству. 1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 3 дней после его подписания. 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, изменения его типа, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем образовательного учреждения. 1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. 1.7. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор. 1.8. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься представителями сторон в порядке, установленным ТК РФ для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положением прежнего коллективного договора. 1.10 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду. 1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год. 1.12 Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. 1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора. 1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна сторона из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств. 1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания его сторонами и действует три года.

**II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСПОРЯЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2.    Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью

2.2.3.  В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5.  Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьи 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора. 2.2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможным расторжением трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения предупреждать работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудового договора с работниками в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указывать должность, профессию, специальность, квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника; а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

 В соответствии с п.3.5. Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Иркутской области на 2014-2017 годы массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 30 календарных дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники: - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); - проработавшие в учреждении свыше 10 лет; - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; - родители, имеющего ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет; - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.2.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращение численности или штата работников учреждения), 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.2.10.С учетом мнения профсоюзного комитета определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

2.2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29. Декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке предусмотренном главой 26 ТК РФ.

2.2.13. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

**III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.      В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.  Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. В соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре» продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогу-психологу;

- Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку часов заработной платы устанавливается;

- воспитателям;

- Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальному руководителю;

- Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструктору по физической культуре;

- Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителю- логопеду.

3.4. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательного учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.5. Продолжительность рабочей недели - непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Выходными днями являются: суббота и воскресенье.

3.6. Привлечение к сверхурочной работе помимо случаев, перечисленных в ч.2 и 3 ст. 99 ТК РФ, производится работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель не допускает привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с из письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.7. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения. Без согласия работника допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускаются с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статьи 60 ТК РФ.

3.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка детского сада.

3.11. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

 Работодатель устанавливает работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

3.12. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

 О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. В случаях предусмотренных ст. 124 ТК РФ. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска производится только с согласия работника.

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

 3.14. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях: - в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня; - для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней; - для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день; - участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; - работающим пенсионерам по старости (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 (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; - рождения ребенка, регистрация брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

 3.15 профсоюзный комитет обязуется: 3.16. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

 3.17. Предоставлять работодателю мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ. 3.18. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 25 числа текущего месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований производственных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

 4.2. оплата труда работников учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты, размер порядок и условия, установления которых определяются локальным нормативным актом.

 4.3. Оплата труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере (35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время).

 4.4. В случае задержки выплаты заработной платы в срок 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнуть дисциплинарному взысканию.

 4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынуждено приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей. 4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при освоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ составляет 4% оклада установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

**V.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10,11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12.ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл.13.ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20 ТК РФ);

-при совмещении работы с обучением (гл. 26.ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19.ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

**VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательного учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.8. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.9.Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.10. Обеспечить установленный санитарными нормами тепловой режим в помещении.

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

6.1.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.13. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспектором труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требование охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

6.4.3. Проводить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя детского сада о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с оплатой в соответствии с действующим законом.

**VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2 В целях созданий условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.2.1. При принятии локальных нормативных актах, затрагивающих права работников детского сада, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.2.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.2.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья II Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.2.5. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.2.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.2.7. Привлекать представителей профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

7.3. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81,82,373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ).

7.4. С предварительного согласия профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзного комитета (статьи 192,193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами профсоюзного комитета, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производится увольнение председателя (заместителя председателя) профсоюзного комитета детского сада в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников детского сада (пункт 3 части первой стать 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

С учетом мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного комитета (помимо общего порядка увольнения) производится увольнение председателя (заместителя председателя) профсоюзного комитета детского сада в период осуществления своих полномочий в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 части первой ст.81 ТК РФ).

7.6. Члены профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии м ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.7. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

**VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для профсоюза.

8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

**IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

 **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились:

9.1.Совместно разрабатывать план мероприятий по реализации коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:**И.о. заведующей МБДОУ г. Иркутска детского сада № 109\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В.АникинаМ.П.«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | **От работников:** Председатель профсоюзного комитета МБДОУ г. Иркутска детского сада № 109 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Карпова П.Г.М.П.«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. |

Приложение № 1

Перечень профессий и должностей, работа которых дает право на получение бесплатной сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п.п. |  Наименование профессий и должностей | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов) |
| 1 | Уборщик служебных помещений | Халат х/б | 1 |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| Перчатки резиновые | 1 пара |
| 2 |  Помощник воспитателя | Халат х/б | 1 |
| Передник х/б | 2 |
| Косынка х/б | 2 |
| Костюм | 2 |
| Сабо | 1 |
| 3 | Оператор стиральных машин | Хала х/б | 1 |
| Фартук из полимерных материалов с нагрудником | дежурный |
| Перчатки резиновые | дежурный |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 шт. |
| 4 | Дворник | Костюм х/б | 1 |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6пар |
| Куртка на утепленной подкладке | 1 на 2,5года |
| Сапоги резиновые с защитным подноском | 1пара |
| 5 | Заведующий хозяйством | Халат х/б | 1 |
| Куртка, утепленная на подкладке | 1 на 2,5 года |
| 6 | Заведующий детским садом | Халат х/б | 1 |
| 7 | Заместитель заведующего | Халат х/б | 1 |
| 8 | Воспитатель | Халат х/б | 1 |
| 9 | Кастелянша  | Халат х/б | 1 |

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:**И.о. заведующей МБДОУ г. Иркутска детского сада № 109\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В.АникинаМ.П.«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | **От работников:** Председатель профсоюзного комитета МБДОУ г. Иркутска детского сада № 109 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Карпова П.Г.М.П.«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. |

СОГЛАШЕНИЕ по охране труда на 2018-2021г.г.

Работодателя и профсоюзного комитета МБДОУ г. Иркутска детского сада № 109

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п.п. | Содержание мероприятий (работ) | Единица учета | Кол-во | Стоимость работ | Срок выполнения мероприятий | Ответственный за выполнение | Кол-во работников, которым улучшаются условия труда | Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ |
| 1 | Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной арматуры | шт. |  | - | ежедневно | Заведующий хозяйством | всего | В т.ч. женщин |  |  |
| 38 | 35 |  |  |
| 2 | Своевременное обеспечение спецодеждой, обувью, средствами индивид. защиты, орудиями труда, моющими средствами | шт. |  | 6тыс. | 1 раз в год(месяц) | Заведующий хозяйством | 38 | 35 |  |  |
| 3 | Приобретение спецодежды (-костюм х/б, куртка на утепляющей подкладке | шт. | 2 | 7 тыс. |  |  | 2 | 1 |  |  |
| 4 | Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи | шт. | 10 | 3 тыс. | 1 раз в кв. | Медицинский работник | 38 | 35 |  |  |
| 5 | Регулярная проверка питьевого режима, замена посуду, фильтров для питьевой воды | шт. |  | 2 тыс. | Ежедневно По мере необходимости | Медицинский работник, педагоги  | 38 | 35 |  |  |
| 6 | Завоз песка  | Т. | 5 | 4 тыс. | Май  | Заведующий хозяйством | 38 | 35 |  |  |
| 7 | Текущий ремонт помещений МБДОУ | шт. |  | 50тыс. | Май-июль | Медицинский работник | 38 | 35 |  |  |
| 8 | Прохождение медицинского осмотра всех работников | шт. |  | 6о тыс. | Один раз в годпо графику | Медицинский работник | 38 | 35 |  |  |
| 9 | Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников, огорода | шт. | 2 | 2тыс. | Май - июнь | Медицинский работник | 38 | 35 |  |  |
| 10 | Регулярный ремонт мебели во всех помещениях | шт. |  |  | По мере необходимости | Заведующий хозяйством | 38 | 35 |  |  |
| 11 |  Контроль за состоянием системы тепло-водоснабжения Своевременное устранение неисправностей | шт. |  |  | По мере необходимости | Заведующий хозяйством |  |  |  |  |
| 12 | Контроль за состоянием работы по ОТ, соблюдением ТБ на рабочем месте | раз |  |  | ежемесячно | Заведующий хозяйством, заведующий, председатель ПК, ответственный за ОТ |  |  |  |  |
| 13 | Испытание спортивного оборудования и инвентаря | раз | 1 |  | Июль-август | Заведующий хозяйством, инструктор по физической культуре | 1 | 1 |  |  |
| 14 |  Замер сопротивления | раз | 1 | 30тыс. | Июль-август | Заведующий хозяйством | 38 | 35 |  |  |
| 15 | Подготовка к зиме – промывка систем отопления, сдача элеваторного узла | раз | 1 | 50тыс. | Июнь-июль | Заведующий хозяйством | 38 | 35 |  |  |

И.о. заведующей МБДОУ г. Иркутска

детского сада № 109 Н.В. Аникина

Председатель профсоюзного комитета

МБДОУ г. Иркутска детского сада № 109 П.Г. Карпова