

Юридический адрес: 664043 область Иркутская, г. Иркутск, бульвар Рябикова, 46

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Иркутска детского сада № 96
21.11.2018 г. – 21.11.2021 г.

Утверждено на собрании работников
Протокол от 14.11.2018 г. № 2

От работодателя: Смоленцева Елена Борисовна - заведующий МБДОУ г.
Иркутска детским садом № 96, тел. +7 (3952) 30-87-18

От работников: Подлущая Екатерина Михайловна - председатель
первичной профсоюзной организации – воспитатель МБДОУ г. Иркутска
детского сада № 96, тел. +7 (3952) 30-87-18

Численность работников – 51 чел.
Численность членов профсоюза – 19 чел.



Иркутск, 2018 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Иркутска детского сада № 96
21.11.2018 г. – 21.11.2021 г.

Утверждено на собрании работников
Протокол от 14.11.2018 г. № 2

От работодателя: Смоленцева Елена Борисовна - заведующий МБДОУ г.
Иркутска детским садом № 96, тел. +7 (3952) 30-87-18

От работников: Подлущкая Екатерина Михайловна - председатель
первичной профсоюзной организации – воспитатель МБДОУ г. Иркутска
детского сада № 96, тел. +7 (3952) 30-87-18

Численность работников – 51 чел.

Численность членов профсоюза – 19 чел.

Разделы коллективного договора

I.	Общие положения.....	3
II.	Трудовой договор и гарантии занятости	3
III.	Рабочее время и время отдыха	5
IV.	Оплата труда	8
V.	Охрана труда	10
VI.	Гарантии профсоюзной деятельности	11
VII.	Обязательства профсоюзного комитета	13
VIII.	Социальные гарантии, льготы и гарантии	13
IX.	Заключительные положения	14
X.	Приложения	
	Приложение № 1 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	15
	Приложение № 2 Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	16
	Приложение № 3 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.....	18

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Иркутска детском саду № 96 (далее – образовательное учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора является:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Территориальное отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования город Иркутск на 2016-2018 годы.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - заведующего Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением города Иркутска детским садом № 96 Смоленцевой Елены Борисовны (далее – работодатель);

работники Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада № 96 в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации в лице Подлуцкой Екатерины Михайловны (далее - профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе на условиях совместительства.

1.5. Работодатель обязан ознакомить с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение пяти дней после его подписания.

1.6. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем с учетом мнения профкома.

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

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 трудового договора под подпись передать работнику в день его заключения.

2.2.2. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования город Иркутск на 2016 - 2018 годы, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.3. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключать дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

2.2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускать только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.

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

2.3. Работодатель заключает трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. В случае заключения срочного трудового договора указывать в нем срок его действия, обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами.

2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении 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 штата работников учреждения работодатель обязуется предупредить работников персонально и под подпись 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 работодатель обязан сообщать об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указывать должность, профессию, специальность и 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. 3.1.4. Территориального отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования город Иркутск на 2016 - 2018 годы массовым высвобождением при сокращении численности или штата работников образовательного учреждения считается увольнение не менее 10 человек в течение 30 календарных дней.

2.6. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Помимо лиц, перечисленных в ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

- одиноким матерям, воспитывающим ребёнка в возрасте до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим ребёнка в возрасте до 16 лет;

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. **Работодатель обязан** соблюдать установленную ст. 91 ТК РФ нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю на 1,0 ставки для руководителя, заместителя заведующего, заместителя заведующего по административно-хозяйственной части, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

Рабочему по обслуживанию здания устанавливается (20 часовая рабочая неделя на 0,5 ставки, 10 часовая рабочая неделя на 0, 25 ставки) по графику, утвержденному работодателем на учебный год.

Работникам сторожевой охраны устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность учетного периода – календарный год. Рабочее время с 19.00. по 07.00., в выходные и праздничные дни - сутки с 07.00. до 07.00. с доплатой в размере 35% от оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22.00. до 06.00. часов);

Продолжительность рабочего времени для работников сторожевой охраны на текущий месяц определяется графиком сменности, который должен быть объявлен под подпись и вывешен на видном месте не позднее, чем за три дня до введения его в действие.

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

- Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается воспитателю, педагогу-психологу.
- Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителю-логопеду.
- Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальному руководителю.
- Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.
- Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается инструктору по физической культуре.

О предстоящих изменениях, определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

3.3. 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 работников допускается привлечение их к работе в случаях, определённых частью третьей ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения профкома.

Запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 265 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, опекунов (попечителей) несовершеннолетних, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом данные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.4. Привлечение к сверхурочной работе помимо случаев, перечисленных в ч. 2 и 3 ст. 99 ТК РФ, производится с письменного согласия работников и с учётом мнения профкома. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

К сверхурочной работе не допускается привлечение 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 трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей – инвалидов, опекунов (попечителей) несовершеннолетних, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Данные работники должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.5. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие

3.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; педагогическим работникам – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (в группах компенсирующей направленности для детей с тяжёлыми нарушениями речи – 56 календарных дней). Работникам также предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

3.7. Работникам - инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск - 30 календарных дней.

3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (Приложение № 1).

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков в образовательном учреждении определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.10. О времени начала отпуска работник должен быть извещен работодателем под подпись не позднее, чем за две недели до его начала либо по личному заявлению работника.

3.11. Работодатель обязуется предоставлять по просьбе работника, имеющего двух и более детей в возрасте до 14 лет, работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников 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. Работодатель обязуется с учетом мнения профкома определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.13. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

3.14. Работодатель обязуется 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 (ч. 3 статьи 81 ТК РФ).

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников образовательного учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты, размер, порядок и условия, установления которых определяется локальным нормативным актом.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 27 число текущего месяца, за вторую половину месяца – 12 число следующего месяца.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах 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;
- 3) о размерах и основаниях произведённых удержаний;
- 4) об общей денежной сумме подлежащей выплате.

4.3.2. Выплачивать заработную плату с использованием пластиковых карт в безналичной форме и на условиях ее перечисления на указанный работником открытый личный банковский счет по письменному заявлению работника;

4.3.3. Устанавливать повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию (по результатам аттестации педагогических работников) со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4.3.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, после подачи им заявления в аттестационную комиссию, данному работнику сохранять ранее установленную квалификационную категорию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

- 4.3.5. Производить оплату отпуска, в том числе учебного, не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ);
- 4.3.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определять по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- 4.3.7. Доплату за работу в ночное время производить работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00. до 06.00. часов;
- 4.3.8. Доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ;
- 4.3.9. Оплату сверхурочной работы производить за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – двойном размере в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ;
- 4.3.10. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с 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;
- 4.3.11. Выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, начисляются ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда (окладам (должностным окладам, кроме районного коэффициента), компенсационным и стимулирующим выплатам). Конкретные размеры районного коэффициента, процентной надбавки и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования город Иркутск на 2016-2018 годы;
- 4.3.12. В целях повышения мер социальной поддержки устанавливать повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 30 лет включительно, поступившим на работу в образовательное учреждение после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего профессионального образования независимо от формы обучения, а также от того, выполнялась ли ими педагогическая работа до обучения и (или) в период обучения. Размер выплат по повышающему коэффициенту устанавливать в соответствии с постановлением администрации г. Иркутска от 09.06.2011 № 031-06-1050/11 «Об установлении повышающих коэффициентов молодым специалистам из числа педагогических работников муниципальных образовательных учреждений г. Иркутска»:

- на первом году работы – в размере 60 процентов минимального размера должностного оклада;
- на втором году работы – в размере 36 процентов минимального размера должностного оклада;
- на третьем году работы – в размере 24 процентов минимального размера должностного оклада.

4.3.13. Включать в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения представителей профкома.

4.4. Профком обязуется:

4.4.1. Рассматривать обращения членов Профсоюза по вопросам оплаты труда и принимать по ним соответствующие меры реагирования (оказывать членам профсоюза необходимую правовую помощь, обеспечивать защиту их трудовых прав, обращаться в органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства).

4.4.2. Контролировать соблюдение работодателем установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпусков и других выплат, причитающихся работникам.

V. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить права работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212, 219, 220 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.2. Не реже 1 раза в 5 лет обеспечить проведение в учреждении специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

5.1.3. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

5.1.4. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

5.1.5. Обеспечивать работников за счет собственных средств сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение № 2), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 3).

5.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

5.1.9. Оказывать содействие техническим инспекторам 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 здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

5.1.11. Проводить для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работы и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.12. Обеспечивать сохранение места работы (должности) и средней заработной платы в случаях:

- отказа работника от работы, угрожающей его жизни и здоровью;
- отстранения от работы, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, обязательные периодические медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию не по вине работника (п.6.3.8. Территориального отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне Муниципального образования город Иркутск на 2016 – 2018 годы).

5.1.13. Ежегодно, не позднее 31 августа, проводить проверку готовности образовательного учреждения к новому учебному году, приёмку помещений и оборудования повышенной опасности (кабинеты, физкультурный зал, музыкальный зал, групповые комнаты и пр.) с оформлением соответствующих актов. Выполнять все запланированные работы по подготовке образовательного учреждения к работе в зимних условиях (к отопительному сезону). Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающим требованиям СанПиНа и безопасности труда.

5.2 Профком обязуется:

5.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем прав и законных интересов работников в области охраны труда, выполнением мероприятий по охране труда.

5.2.1. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний, собраний работников с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

5.2.2. Принимать активное участие в работе комиссии по проверке готовности образовательного учреждения к новому учебному году, приёмке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации **работодатель обязуется:**

6.1.1. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ) и настоящим коллективным договором.

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

6.1.2. Признать профсоюзный комитет как представителя работников образовательного учреждения, уполномоченного общим собранием работников.

6.1.3. Увольнение работника, являющегося членом 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 учётом мотивированного мнения профкома.

6.1.4. Предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

6.1.5. В недельный срок со дня получения требований профкома об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, сообщить профкому о результатах рассмотрения данных требований.

6.1.6. Обеспечивать по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере одного процента из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

6.1.7. Признавать работу председателя первичной организации значимой для деятельности образовательного учреждения и принимать во внимание при поощрении работников.

6.1.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производить увольнение председателя (заместителя председателя) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательного учреждения в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после окончания срока их полномочий по следующим основаниям (статья 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников образовательного учреждения (п. 2 части первой ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 части первой ст.81 ТК РФ).

С учётом мотивированного мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производить увольнение председателя (заместителя председателя) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательного учреждения в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после окончания срока их полномочий по следующим основаниям (статья 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).

6.1.9. Безвозмездно предоставлять профкому помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

6.1.10. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности средства связи и оргтехники.

6.1.11. Включать членов профкома в комиссии образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

VII ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

7.1 Профком обязуется:

7.1.1. Знакомить каждого работника, вновь принимаемого на работу, с Уставом Общероссийского Профсоюза образования, Положением о первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, целями и задачами, информацией о текущей деятельности Профсоюза

7.1.2. 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».

7.1.3. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения.

7.1.4. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почётными грамотами и знаками отличия членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства, в профсоюзной деятельности и т.д.

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

VIII СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Сохранять педагогическим работникам, приступившим к работе после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до достижения их возраста трёх лет, длительном отпуске сроком до одного года (предоставляемом не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы), после периода длительной нетрудоспособности (свыше 6 месяцев), в течение одного года ранее установленную квалификационную категорию, срок действия которой истёк в установленные периоды в соответствии с п. 5.1.1. Территориального отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне Муниципального образования город Иркутск на 2016 – 2018 годы).

8.1.2. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации и устанавливать работникам, выполняющие наставнические функции, доплату в размере от 10 до 15 % должностного оклада в соответствии с п. 5.1.4. Соглашения о внесении изменений и дополнений в Территориальное отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне Муниципального образования город Иркутск на 2016 – 2018 годы.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Оказывать членам Профсоюза материальную помощь в случаях и размерах, установленных Положением о Фонде социальной защиты членов профсоюза первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру Иркутской городской организации Общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, утвержденных пленумом городского комитета профсоюза 25.03.2014 года.

8.2.2. Организовывать проведение Новогодних представлений (ёлок) для детей членов Профсоюза.

8.3. Работодатель и профком обязуются:

8.3.1. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с празднованием Нового года, Дня воспитателя и др.

8.3.2. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

IX ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны:

- предоставлять друг другу необходимую информацию;
- отчитываться о выполнении коллективного договора на общем собрании работников образовательного учреждения не реже одного раза в год.

9.2. Коллективный договор заключен на три года и вступает с 21 ноября 2018 года по 21 ноября 2021 года. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу.

9.3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор вносятся по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании работников, в порядке, предусмотренном ТК РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

9.5. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более трёх лет.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ г. Иркутска
детским садом № 96
Смоленцева
Елена Борисовна

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ г. Иркутска детского
сада № 96
Подлуцкая Екатерина
Михайловна

«14» ноября 2018 г.

«14» ноября 2018 г.

Перечень должностей работников
с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Должность	Количество дней дополнительного отпуска
1.	Заведующий	3 (три) календарных дня

От работодателя:
Заведующий МБДОУ г. Иркутска
детским садом № 96
Смоленцева
Елена Борисовна

«14» ноября 2018 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ г. Иркутска детского
сада № 96
Подлуцкая Екатерина
Михайловна

«14» ноября 2018 г.

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

(В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты от 9 декабря 2014 г. № 997 н «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»)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Воспитатель	1.Халат светлых тонов	1 шт.
2.	Помощник воспитателя	1.Фартук для раздачи пищи 2.Фартук для мытья посуды 3.Халат светлых тонов 4.Халат тёмных тонов 5.Косынка	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт.
3.	Оператор стиральных машин	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2.Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 3.Фартук из полимерных материалов с нагрудником. 4.Перчатки с полимерным покрытием. 5.Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2.Сапоги резиновые с защитным подноском 3.Перчатки с полимерным покрытием. 4.Перчатки резиновые или из полимерных материалов. 5.Щиток защитный лицевой или Очки защитные. 6.Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа

5.	Сторож	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Сапоги резиновые с защитным подноском 3.Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
6.	Дворник	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Фартук из полимерных материалов с нагрудником 3.Сапоги резиновые с защитным подноском 4.Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
7.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	1.Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2.Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
8.	Уборщик служебных помещений	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или 2.Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 3.Перчатки с полимерным покрытием. 4.Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар

От работодателя:
Заведующий МБДОУ г. Иркутска
детским садом № 96
Смоленцева
Елена Борисовна

«14» ноября 2018 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ г. Иркутска детского
сада № 96
Подлуцкая Екатерина
Михайловна _____

«14» ноября 2018 г.

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих
и (или) обезвреживающих средств

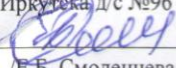
II. Очищающие средства		
Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное - 200 г или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах - 250 мл
Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, краски, клеи	Мыло туалетное - 300 г или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах - 500 мл
Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, краски, клеи.	200 мл

От работодателя:
Заведующий МБДОУ г. Иркутска
детским садом № 96
Смоленцева
Елена Борисовна

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ г. Иркутска детского
сада № 96
Подлуцкая Екатерина
Михайловна _____

«14» ноября 2018 г.

«14» ноября 2018 г.

Пронумеровано,
Пронумеровано
На 18 листах
Заведующая МБДОУ
г. Иркутска д/с №96

/Е.Б. Смоленцева/

