



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5» городского округа закрытое административно - территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан
на 2019 – 2021 г.г.

453571, Республика Башкортостан,
город Межгорье, ул.Советская, дом 14
телефон: 2-25-66, 2-35-77

Утверждено на общем собрании
трудового коллектива МАДОУ
Д/С № 5 ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
Протокол № 3 от 12.11.2018 г.

От работодателя:

Заведующий МАДОУ
Д/С № 5 ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан

 Е.Н.Шварц



От работников:

Председатель СТК

 Н.П. Сазанова

г.Межгорье
2018 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, заключенным между Работниками Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее - Учреждение) и Администрацией (далее – Работодатель) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
Работодатель - администрация Учреждения в лице заведующего Шварц Елены Николаевны, действующего на основании Устава «далее - Работодатель» и
Работники - Совет трудового коллектива в лице председателя Сазановой Натальи Павловны (далее - СТК), действующие на основании Устава и Положения о СТК.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают СТК единственным представителем интересов Работников, являющихся членами коллектива, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, интересы всех Работников.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с СТК.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен на 2019-2021 г. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения, доводится до их сведения на общем собрании трудового коллектива (под роспись). Текст коллективного договора представлен для открытого пользования работниками учреждения.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с действующим законодательством. В случае если стороны внесут в договор существенные изменения, Работодатель и СМК обязуются в течение месяца провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором (*ведение коллективных переговоров (ст. 36,37 ТК РФ), урегулирование разногласий (ст.38 ТК РФ), обсуждение, доработка проекта, утверждение вносимых изменений и дополнений общим собранием, регистрация*).

Настоящий коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством, соглашениями (*ст. 44 ТК РФ*).

1.8. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками учреждения, локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, недействительны и не подлежат применению (*ст.50 ТК РФ*).

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания, после предварительного согласования с СМК, направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию (*ст.50 ТК РФ*).

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса, необходимую для этого информацию.

1.11. По итогам выполнения коллективного договора за полугодие и год Работодатель обязуется отчитываться перед Работниками, их представителями о результатах финансово-экономической деятельности учреждения и о выполнении коллективного договора.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством.

1.12. Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора всех Работников Учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов должностных лиц, через информационные стенды) (*ст. 68 ТК РФ*).

1.13. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением коллективного договора образуется комиссия,

деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями “О Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению договора и организации контроля за выполнением коллективного договора” и “О порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений)” (*Приложение № 8*).

В состав комиссии со стороны Работников могут включаться представители вышестоящей организации.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества образовательного процесса и создание хорошего морально – психологического климата, повышение производительности труда на основе внедрения новых инновационных технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень;

2.2. обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами в пределах выделенных ресурсов для выполнения учебно-воспитательных задач;

2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта (*Приложение № 5*);

2.4. создавать условия для роста производительности труда и освоения инновационного педагогического опыта, достижений науки в области образования;

2.5. создавать условия для обеспечения полной занятости Работников;

2.6. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям в образовательных учреждениях высшего - профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором; формы повышения квалификации Работников определяются Работодателем *по согласованию с СТК (в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ) (ст. 196 ТК РФ)*;

2.7. представлять СТК информацию:

для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса СТК;

для заключения коллективного договора;

для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса СТК;

по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, а также принятых в учреждения социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

о реорганизации или ликвидации учреждения;

о введении существенных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

о повышении квалификации работников;

об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

об итогах финансово-хозяйственной деятельности;

об изменении показателей развития учреждения, норм и нормативов, технологий и т.п.;

- о назначении и увольнении руководителей учреждения;

- о существенных изменениях условий труда Работников;

- о введении новых программ и педагогических технологий;

- о предстоящем (в том числе массовом) высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.8. работодатель обязуется представлять соответствующим органам по труду необходимую информацию для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

2.9. создавать условия, обеспечивающие деятельность СТК в соответствии с трудовым кодексом, законами, соглашениями, настоящим коллективным договором;

2.10. сотрудничать с СТК в рамках установленных Правил внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 6*), предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников посредством переговоров;

2.11. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.12. обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.13. выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

2.14. учитывать мнение СТК по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.15. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, представления соответствующих инспекций по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов;

2.16. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением, в формах:

учета мнения СТК или согласования с СТК локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

проведения с СТК консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получения от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждения с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждения СТК планов социально-экономического развития Учреждения;

участия в разработке и принятии коллективных договоров;

в иных формах, определенных ТК РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе:

участие Председателя СТК в производственных совещаниях;

2.17. обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.18. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.19. возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием Работодателя, его должностных лиц, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае спора судом (ст. 237 ТК).

СТК обязуется:

2.20. способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими соответствующими методами, в том числе возобновлением и развитием творческого соревнования Работников, повышением качества их труда;

2.21. способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.22. представлять Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;

2.23. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

2.24. добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, включая законодательство об охране труда, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам, в том числе, принятым без необходимого учета мнения (согласования) СМК в случаях, установленных законодательством о труде, коллективным договором, соглашением;

2.25. контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.26. представлять и защищать социально-трудовые права и интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

2.27. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.28. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды; (*Приложение № 9*)

2.29. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.30. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.31. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.32. выполнять установленные должностные обязанности;

2.33. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.34. создавать и сохранять благоприятную морально-психологическую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.35. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;

2.36. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную деятельность учреждения (травма детей или сотрудников) и немедленно сообщать о случившемся Администрации;

2.37. содержать свое рабочее место, оборудование, пособия и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории учреждения.

2.38. незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работодатель имеет право:

2.39. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.40. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд согласно Положению о материальном стимулировании (*Приложение №1*);

2.41. привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и действующим законодательством;

2.42. принимать локальные нормативные акты;

В соответствии с Положением о СТК и КТС (*Приложения № 10, № 2*), Трудовым кодексом РФ, Уставом и иными законами, и нормативными правовыми актами РФ и РБ, соглашениями и коллективным договором.

СТК имеет право:

2.43. получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом финансовым вопросам:

для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса СТК;

для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса СТК;

по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, а также принятых в организации социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

о реорганизации или ликвидации организации;

о введения существенных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

об итогах финансово- хозяйственной деятельности;

об изменении показателей развития учреждения, норм и нормативов, технологий и т.п.;

- о существенных изменениях условий труда Работников;

- о предстоящем (в том числе массовом) высвобождении Работников не

позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными и региональными законами, учредительными документами, настоящим коллективным договором.

2.44. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.45. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи Работникам - членам коллектива.

Работник имеет право на:

2.46. заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, действующим законодательством;

2.47. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.48. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.49. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.50. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.51. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.52. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.53. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, действующим законодательством, настоящим коллективным договором формах;

2.54. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.55. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через СТК, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.56. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.57. внесение предложений по совершенствованию педагогического процесса, по улучшению качества учебно-воспитательного процесса;

2.58. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.59. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Формирование и расходование средств, направляемых на оплату труда, производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (Приложение № 12)

3.2. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.3. обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (должностные обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательно;

3.4. оплачивать труд Работников на основе Положения об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан, являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора (ст. 135, 143 ТК РФ) (Приложение № 12);

3.5. выплачивать стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, материальную помощь) согласно Положению, принятому с учетом мнения СТК (Приложение № 1);

3.6. выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) на карточки обслуживающего Банка, до 23 числа каждого месяца - аванс и до 8 числа следующего месяца - окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.7. производить компенсационные выплаты согласно Положения об оплате труда;

3.8. производить выплаты по повышающим коэффициентам согласно Положения об оплате труда;

3.9. производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, вредными и тяжелыми условиями труда согласно перечня, принятого работодателем по согласованию с СТК (Приложение № 8) (ст. 146 и 147 ТК РФ) по результатам специальной оценки условий труда;

3.10. производить работникам, занятым на сложных и ответственных участках, доплаты за интенсивность труда согласно Положения о материальном стимулировании (Приложение № 1);

3.11. устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам);

3.12. выплачивать Работникам вознаграждение по итогам годовой работы и вознаграждение за непрерывный стаж работы в учреждении при уходе на пенсию в соответствии с Положениями (*Приложение № 1*);

3.13. выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд. Форма расчетного листка утверждается централизованной бухгалтерией;

3.14. установить плановый размер аванса из расчета 50% тарифной ставки, должностного оклада Работников;

3.15. производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (*ст. 136 ТК РФ*). В случае невыплаты в срок отпуск переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат;

3.16. ставить в известность Работника об изменении существенных условий труда: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряда работы, совмещения профессий и других, не позднее, чем за два месяца;

3.17. работникам выплачивается процентная надбавка к заработной плате и районный коэффициент в порядке и размере, предусмотренном действующим законодательством.

3.18. работники и несовершеннолетние члены их семей имеют право один раз в два года на оплачиваемый проезд к месту проведения отпуска и обратно на территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личном.

Раздел 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым Кодексом, действующим законодательством и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (*ст. 57 и ст. 67 ТК*).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст. 57 и ст. 60 ТК*), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также коллективным договором.

Работодатель обязуется:

4.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

4.3. выполнять условия заключённых трудовых договоров;

4.4. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (*ст. 72-75 ТК*);

4.5. рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, и др., влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием СТК;

4.6. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники моложе 18 лет;

4.7. доплачивать в течение шести месяцев за счет средств организации пособия работникам, уволенным в результате ликвидации рабочих мест, сокращения численности или штата;

4.8. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК с работником по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия СТК (*ч. 4 ст. 82 ТК*).

Совет трудового коллектива обязуется:

4.9. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений;

4.10. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей организации; (*Приложения № 2*);

4.11. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение

(согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами коллектива (ст. 373 ТК РФ);

4.12. обеспечивать защиту и представительство Работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем;

4.13. участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения СМК (Приложение № 6).

Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за 30 дней до их введения в действие (ст. ст. 100, 103, 190 ТК РФ).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Учреждение работает 5 дней в неделю с двумя выходными днями, с 12-ти часовым пребыванием детей с 07.00 до 19.00 часов. Для каждого сотрудника начало и конец рабочего времени устанавливается графиком работы, утверждаемым заведующим.

5.3. Стороны установили, что безусловное право на работу неполный рабочий день или неполную рабочую неделю имеют работники, для которых эти вопросы установлены законодательством.

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час - для всех Работников (ст. 95 ТК РФ).

5.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ), утвержденным графиком работы для всех категорий работников и Положением о режиме работы учреждения (Приложение № 11).

Работодатель предоставляет Работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года (ниже - 15°) право делать перерывы для обогрева. Для этого отводится специальное отапливаемое место в учреждении. Перерывы не должны превышать 30 минут через каждые 2 часа работы. Они включаются в рабочее время и подлежат оплате (ст. 109 ТК РФ).

5.6. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических работников 42 календарных дня (ст. 115 ТК РФ).

5.7. Работникам устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска сверх основного отпуска в соответствии с действующим

законодательством за работу в местности приравненной к районам Крайнего севера в количестве 16 календарных дней (*ст. 116 ТК РФ*).

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения СТК. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (*ст. 123 ТК РФ*).

5.9. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (*ст. 125 ТК РФ*).

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей в период отпуска (*ст. 124 ТК*).

5.11. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованного отпуска (*ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»*.)

5.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (*ст. 128 ТК, Приложение № 1*).

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством по охране труда, производственной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Работодатель обязуется:

6.2.1. для проведения мероприятий по охране труда (ст. 226 ТК) выделять в смете расходов средства на приобретение СИЗ.

6.2.2. разрабатывать по согласованию с СТК и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

6.2.3. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

6.2.4. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (*ст. 212 ТК*);

6.2.5. организовывать прохождение работниками учреждения обязательного при приеме на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) (Приказ № 302н от 12.04.2011 Минздравсоцразвития РФ, СанПин 2.4.1. 2660-10 или иными вновь принятыми нормативными документами, актами);

6.2.6. проводить медицинские осмотры за счет работодателя;

6.2.7. обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. Организовать проведение стирки и ремонта СИЗ (ст. 212 ТК);

6.2.8. обеспечить работников средствами индивидуальной защиты согласно перечню (Приложение № 4). Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с СТК;

6.2.9. проводить специальную оценку условий труда с участием представителей лицензированной организации;

6.2.10. создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК);

6.2.11. обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды;

6.2.12. организовывать экологические субботники.

6.3. Совет трудового коллектива обязуется:

6.3.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

6.3.2. осуществляет контроль за деятельностью работодателя по вопросам охраны труда и соблюдении техники безопасности.

6.4. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

6.4.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.4.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

6.4.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

6.4.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми

средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 7. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ВИЧ-ИНФЕКЦИЙ

7.1. Работодатель ни при каких обстоятельствах не может требовать от лиц, подавших заявление о приёме на работу, предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности. Предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель доводит до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передаётся посредством физических контактов, и что лиц, живущих с ВИЧ, не следует считать производственным риском.

7.3. Все работники должны пройти инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроля над ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи:

- выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;

- соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению;

- не поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях савок и щётку (веник);

- соблюдать правила утилизации отходов, не соприкасаясь с предметами, загрязнёнными кровью и другими биологическими выделениями открытыми частями тела;

- при нарушении целостности кожных покровов (порезах, проколах) при использовании режущего или колющего предмета, загрязнённого кровью, пострадавшему необходимо оказать первую медицинскую помощь, соблюдая меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медработника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.

7.4. ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

7.5. Следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, не допускать никакой дискриминации, по

отношению к работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.

Раздел 8. МЕРОПРИЯТИЯ ВСЕРОССИЙСКОГО ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОГО КОМПЛЕКСА ГТО

8.1. При внедрении мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – ВФСК ГТО) следует руководствоваться Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.06.2014 г. № 540 «Об утверждении Положения о Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне».

8.2. **Целями** мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – ВФСК ГТО) являются:

- повышение эффективности использования возможностей физической культуры и спорта в укреплении здоровья, гармоничного и всестороннего развития личности, воспитания патриотизма и обеспечения преемственности в осуществлении физического воспитания работников;

- увеличение продолжительности жизни населения с помощью систематической физической подготовки.

Задачи:

- массовое внедрение комплекса ГТО, охват системой подготовки всех возрастных групп населения;

- увеличение числа граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом в Российской Федерации;

- повышение уровня физической подготовленности в продолжительности жизни граждан Российской Федерации;

- повышение общего уровня знаний населения о средствах, методах и формах организации самостоятельных занятиях физической культурой и спортом, физическом совершенствовании и введении здорового образа жизни, в том числе с использованием современных информационных технологий.

Принципами ВФСК ГТО являются:

- добровольность и доступность системы подготовки для всех слоев населения;

- медицинский контроль;

- учет местных традиций и особенностей.

8.3. Работодатель:

- проводит совещания по внедрению ВФСК ГТО;

- организует участие работников в городских спортивных мероприятиях.

8.4. Работодатель вправе поощрять в установленном порядке лиц, выполнивших нормативы на соответствующий знак отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО.

Раздел 9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны:

- гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий;
- способствуют созданию в учреждении совета молодых педагогов;
- практикуют школу молодых педагогов;
- предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

- содействовать прохождению аттестации молодых специалистов;
- проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста;
- молодому специалисту, впервые поступающему на работу по полученной специальности, не устанавливается испытательный срок;
- молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

9.3. Работодатель:

- устанавливает повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

9.4. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

9.5. Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

9.6. Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию города или района;
- обучение в очной аспирантуре на срок не более трёх лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребёнком.

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ) и регистрируется в установленном порядке.

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

10.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

10.5. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

10.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения.

(См. Реестр документов - приложений, представленных для регистрации в Территориальном отделе Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан)