

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-  
трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида № 320 г. Челябинска ( далее учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом  
РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств  
работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и  
профессиональных интересов работников образовательного учреждения  
(далее - учреждения) и установлению дополнительных социально-  
экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и  
преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных  
условий труда по сравнению с установленными законами, иными  
нормативно-правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением,  
соглашением между главным управлением образования и науки  
Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза  
работников народного образования и науки РФ и территориальным  
соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - председатель профкома) Елистратовой Натальи Сергеевны.

- работники учреждения, не являющиеся членами профсоюза, уполномочившие профком представлять их интересы в лице председателя профкома Елистратовой Натальи Сергеевны.

- работодатель - заведующий МБДОУ ДС № 320 г. Челябинска Кигапова Галина Григорьевна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

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

**2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1.Содержаниетрудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовойдоговор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу работодатель обязуется при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4.Трудовой договор с работником, как правило, заключается на  
неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в тех случаях, предусмотренные ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового  
договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной  
нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и  
компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.6.Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за  
ребенком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих  
основаниях и передается на этот период для выполнения другими  
педагогами.

2.7. По инициативе работодателя допускается изменение определенных  
сторонами существенных условий трудового договора только в связи с  
изменениями организационных или технологических условий труда  
(изменение групп или количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником без изменения его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ)

2.8. О введении указанных изменений работник уведомляется работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ч.2 ст.73,  
ст. 162ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную

имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

■

2.9. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

**3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА,** **ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ** **КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым

профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров

для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3.Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год, с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТКРФ).

3.4. Работодатель обязуется:

* + 1. повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в пять лет.

3.4.2. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем году.

3.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176ТК РФ.

Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях, финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

3.4.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и  
руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям, разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.4.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее 3 лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

3.4.6. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:

* в случае длительной нетрудоспособности;
* нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за  
  ребенком при выходе на работу;
* при переходе в другое ОУ в связи с сокращением штата или ликвидацией ОУ;
* если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но  
  подтвердил действующую;
* Если до пенсии по возрасту остался 1 год.

**4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случае ликвидации ОУ - не позднее, чем за 3 месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, представлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением  
заработной платы.

4.1.3.Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата  
производить с четом мнения (с предварительного согласия) профкома  
(ст.82ТКРФ).

4.1.4.Преимущественное право оставления на работе при сокращении  
численности или штата при равной производительности труда и  
квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

* лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
* родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
* награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* председатели первичных профсоюзных организаций;
* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.1.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и

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

4.2. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников - членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии. Профсоюзная организация совместно с работодателем оказывает содействие им в поиске работы.

1. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что: 5.1. Режим рабочего времени в ОУ определяется:

* Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию)  
  (Приложение №1)
* учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание  
  рабочего дня педагога, утвержденным работодателем с учетом мнения  
  профкома (по согласованию)
* Графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения  
  профкома (по согласованию) и доведенным работником не позднее,  
  чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ) (Приложение №2)
* Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ) – пятидневная с двумя выходными днями для всех категорий работников кроме сторожей; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику для сторожей.
* Количество рабочих часов для категорий работников учреждения:
* Административный персонал: 40 часов в неделю/ 8 часов в день;
* Педагогический персонал:
* воспитатель – 36 часов в неделю/ 7.2часа в день (посменно);
* учитель-логопед, учитель-дефектолог 20 часов в неделю/ 4 часа в день;
* инструктор физкультуры – 30 часов в неделю/6 часов в день;
* музыкальный руководитель – 24 часа в неделю/ 4,8 часа в день;
* педагог дополнительного образования 18 часов в неделю/ 3,6 часа в день;
* Обслуживающий персонал
* младший воспитатель - 40 часов в неделю/ 8 часов в день;
* другие - 40 часов в неделю/ 8 часов в день.

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
2. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

* 1. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, правилами внутреннего  
     трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями,  
     допускается только по письменному распоряжению работодателя с  
     письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
  2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124,125 ТК РФ.

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

5.6.1. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и удлиненного основного отпуска по категориям сотрудников:

28 календарных дней – административный и обслуживающий персонал;

42 календарных дня – педагогический персонал, зам. зав. по ВМР;

56 календарных дней – учителя-дефектологи, учителя-логопеды, воспитатели специализированных групп.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от трех до шести календарных дней работникам:

* занятым на работах с вредными и опасными условиями труда:

повар, шеф-повар, рабочий по стирке и ремонту белья;

* с ненормированным рабочим днем:

главный бухгалтер, зам. главного бухгалтера, бухгалтер.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются органами местного самоуправления. (ст. 119 ТК РФ)

5.7.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению:

* участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы - до 14 календарных дней в году;

а также в следующих случаях:

- рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников –три календарных дня.

**6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.2. Заработная плата работников не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп. Базовые оклады обеспечиваются за счет средств местного бюджета (ст. 144 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию (с учетом мнения) профкома.

6.3.2. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись, в соответствии со ст. 162 ТК РФ .

6.3.3. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись, с указанием даты ознакомления.

6.3.4. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

6.3.5. Установить квартальное премирование на основании решения Челябинской городской Думы от 25.09.2007г. и Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ №320 (Приложение № 3) за выполнение плановых показателей.

6.3.6. Устанавливать заработную плату работнику в трудовом договоре, в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ №320, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера.

Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ №320 принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.3.7. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются *10-* е *и 25-* е число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.3.8. При выплате заработной платы извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (Приложение 7).

6.3.9. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной зарплаты и др.)

6.3.10. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ОУ.

6.5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 60, 151 ТК РФ). Доплата устанавливается на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания, совмещения должностей – до 50% от оклада

6.7. Оплата труда за ночное время оплачивается в повышенном размере за каждый час работы, ночным считается время с 22.00 часов вечера до 06.00 часов утра. Доплата за ночное время составляет 35% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

6.8. Оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных производится работникам за специфику работы в группах и с отдельными воспитанниками, устанавливается как основным работникам так и совместителям на всю фактическую нагрузку работника и составляет - 20% от оклада.

6.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.10. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

Для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие сметных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3, ст. 155 ТК РФ); при увольнении работника до окончания того рабочего дня, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки; если органом по рассмотрению трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда; если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

6.10.1. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

6.11. Для всех случаев исчисления размера средней заработной платы (среднего заработка) устанавливается единый порядок (ст. 139 ТК РФ).

6.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6.13. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

6.14. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

**7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

* 1. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения (по согласованию) профкома.

7.3. Выплачивает денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с ФЗ «Об образовании», в том числе в период нахождения работников в различного вида отпусках, без предъявления оправдательных документов.

7.4. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные  
средства в размере *0,75%* на проведение культурно-массовой и  
физкультурно-оздоровительной работы.

7.5. Оказывает из бюджетных средств материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (Приложение №3).

7.6. Для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком работник предоставляет справку о сумме заработка по форме (Приложение №4), из которого должно быть начислено пособие с места работы (службы, иной деятельности) у другого работодателя. В случае не предоставления справки о заработке за два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая, пособие будет начислено из минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, на день наступления страхового случая.

В случае если работник не имеет возможности предоставить справку о сумме заработка с места работы у другого работодателя, в связи с прекращением деятельности, либо по иным причинам, работодатель, назначающий и выплачивающий пособия по заявлению работника, направляет запрос в территориальный орган Пенсионного фонда Р.Ф. При этом в заявлении указывается конкретная организация (ее реквизиты), где по трудовому договору работало застрахованное лицо.

Работодатель обязан выдать работнику в день прекращения работы или по письменному заявлению работника, после прекращения работы у данного работодателя не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой о сумме заработка и текущий календарный год, по форме (Приложение №4)

1. **ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

Работодатель обязуется:

* 1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждать производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этих задач проводит ряд мероприятий по охране и улучшению условий безопасности охраны труда, перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (Приложение №6).

8.3.Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядки и сроки,  
согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей  
сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном  
порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.

8.4.Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни  
и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам  
выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми  
поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

8.5.Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими  
нормативными и справочными материалами по охране труда за счет  
учреждения.

8.6.Проводить своевременную выдачу работникам специальной одежды,  
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих,  
обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными  
нормами по перечню профессий и должностей, согласно Приложению №7  
(ст. 221 ТК РФ).

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

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

8.9.На время приостановления работ органами государственного надзора и  
контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ)

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

8.11.В случае отказа работника при возникновении опасности для его жизни и  
здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных  
требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на  
время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12.Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.14.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

8.15.Обеспечить соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.

8.16.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.17.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров работников, а также плановых медицинских осмотров работников в с сохранением за ними места работы и  
среднего заработка.

8.18.Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий,  
больничных листов.

8.19. Профком обязуется:

* содействовать в организации физкультурно-оздоровительных мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
* проводить работу по оздоровлению работников учреждения и их детей.

1. **ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.2.Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового  
законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих  
нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)

9.3.Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию)  
профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим  
коллективным договором.

9.4.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2,  
подпункту б) пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, а также производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома

9.5.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на  
счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из  
заработной платы работников, являющихся членами профсоюза в размере 1%, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза,  
уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях  
с работодателем, то на основании его письменного заявления  
работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной  
организации денежные средства из заработной платы работников в  
размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ)

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка  
председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов  
созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также участия в работе  
выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и  
других мероприятиях.

9.7.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам,  
занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке,  
предусмотренном законодательством и настоящим коллективным  
договором.

Председатель и его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом 6)

пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по  
любым вопросам труда и социально- экономического развития  
учреждения.

9.9.Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по  
тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации  
рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющихся членами  
  профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)
* запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113ТКРФ);
* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180ТКРФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным  
  рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* утверждение правил внутреннего трудового распорядка

(ст. 190 ТКРФ);

* создание комиссий по охране труда (ст. 128 ТК РФ);
* составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные  
  (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
* размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения  
  одного года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и  
  повышения квалификации работников, перечень необходимых  
  профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136  
  ТК РФ);
* и другие вопросы.

**10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

10.2.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению  
настоящего договора.

10.3.Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по

выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о

результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период

действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с

его выполнением.

11.5.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения

индивидуальных и коллективных трудовых споров, все возможности для

устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с

целью предупреждения использования работниками крайней меры их

разрешения-забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного

договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в

порядке, предусмотренном законодательством.

11.7.Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет с момента подписания.

11.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут

начаты за 2месяца до окончания срока действия настоящего договора.

**Перечень приложений**

* Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию)  
  (Приложение №1)
* График сменности, составленный работодателем с учетом мнения  
  профкома (по согласованию) и доведенным работником не позднее,  
  чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ) (Приложение №2)
* Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах (приложение №3).
* Для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком работник предоставляет справку о сумме заработка по форме (Приложение №4)
* Справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой о сумме заработка и текущий календарный год, по форме (Приложение №5)
* Соглашение по Охране труда (Приложение № 6)
* Форма расчетного листка по заработной плате (Приложение 7)

Приложение 5

к Коллективному договору

**Перечень должностей,**

**которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск**

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от трех до шести календарных дней работникам:

* занятым на работах с вредными и опасными условиями труда:

повар,

шеф-повар,

рабочий по стирке и ремонту белья;

* с ненормированным рабочим днем:

главный бухгалтер,

зам. главного бухгалтера,

бухгалтер