

**Коллективный договор
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 64 «Солнечный зайчик» города
Смоленска**

на 2020 – 2022 гг.

От работодателя:


заведующий МБДОУ «Детский сад № 64
«Солнечный зайчик»

 А. С. Горовая

 «18» ноября 2019г.

От работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 64
«Солнечный зайчик»

 Е. В. Пушкарёва

«18» ноября 2019г.

**ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛ. ОБЛ.
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАБОТНИЧЕСТВУ
ОТДЕЛ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИЧЕСТВА
В Г. СМОЛЕНСКЕ В Д. ПРОМЫШЛЕННЫЙ РАЙОН**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«21» 11 2019 г.

ИЗГ. № 134

ВЕД. СПЕЦ. БОГАЧЕВА Н.А. *Богачева*

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

в отделе труда и приватизации имущества Администрации

Промышленного района города Смоленска

(регистрационный №, дата)

(должность, Ф.И.О. специалиста)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Обязанности сторон коллективного договора
3. Участие работников и профсоюзного комитета в управлении дошкольным учреждением
4. Регулирование трудовых отношений
5. Оплата труда
6. Рабочее время и время отдыха
7. Охрана труда и здоровья работников
8. Социальная защита работников на страховых принципах
9. Обеспечение условий деятельности профсоюзной организации
10. Контроль выполнения коллективного договора и ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах
11. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора
12. Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

**Коллективный договор
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 64 «Солнечный зайчик»
города Смоленска**

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор (далее – Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, профессиональные отношения между работниками и работодателем муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 64 «Солнечный зайчик» (далее – Учреждение) после обсуждения и одобрения проекта коллективного договора на общем собрании.

1.2. Договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом РФ «О профессиональных союзах», Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Уставом Учреждения и иными федеральными законами.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работников, не являющихся членами профсоюза и обязательен для исполнения. Профком разъясняет работникам положения Договора, содействует его реализации.

1.4. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.5. Стороны отчитываются в выполнении условий Договора на общем собрании один раз в год.

1.6. Договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.7. Стороны, признавая принципы социального партнерства, считают, что предметом настоящего Договора являются взаимные права и обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- ✓ формы, системы и размеры оплаты труда;

- ✓ выплата пособий и компенсаций;
- ✓ рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления ежегодных оплачиваемых и дополнительных отпусков;
- ✓ аттестация рабочих мест;
- ✓ улучшение условий и охрана труда работников;
- ✓ охрана здоровья работников на рабочем месте;
- ✓ гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- ✓ аттестация и повышение квалификации педагогических работников;
- ✓ контроль выполнения Договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон.

2. Обязанности сторон коллективного договора

Стороны договорились, что цели заключения настоящего Договора могут быть достигнуты при условии безусловного и качественного выполнения всех условий Договора, а также своих трудовых обязанностей.

2.1. Основными задачами для сторон являются:

- обеспечение стабильного функционирования учреждения и всех его служб на основе совершенствования организационно-правовых и финансово-экономических отношений;
- укрепление взаимоотношений между работниками и работодателем, направленных на обеспечение согласования интересов обеих сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений (статья 23 ТК РФ);
- осуществление четко налаженной непосредственно образовательной деятельности, внедрение научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутрисадового инспектирования.

2.2. Работодатель (администрация учреждения) обязуется (статья 22 ТК РФ):

* создавать условия для развития социального партнерства, участия трудового коллектива через своих представителей в управлении Учреждением;

* признать и принять на себя обязательства трехстороннего соглашения (районного, городского);

* принимать локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Смоленской области, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст. 8 ТК РФ);

* вопросы трудовых отношений с работниками решать в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом РФ и другими актами законодательства;

* своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Учреждения, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;

* предусматривать в Смете статьи расходов, обеспечивающих эффективную реализацию пунктов коллективного договора;

* обязательно знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда и локальными актами;

* обеспечивать занятость работников в соответствии с заключенным трудовым договором; создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников;

* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

* гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот;

- * обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- * обеспечивать работников оборудованием, инвентарем, спецодеждой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- * вести коллективные переговоры, а также предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над их выполнением;

- * рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

- * создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;

- * осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- * возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ и нормативными правовыми актами.

2.3. Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):

- * добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, а также приказы, распоряжения и указания администрации Учреждения и вышестоящих органов управления образования;

- * соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину;

- * строго и последовательно выполнять требования СанПиН к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных учреждениях и инструкции по охране жизни и здоровья детей;

- * соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- * обеспечивать нормальное функционирование Учреждения на каждом рабочем месте, качественное обслуживание детей, их воспитание и развитие; замещать временно отсутствующих работников;

- * содержать свое рабочее место, оборудование, инвентарь, пособия в порядке и чистоте, бережно относиться к имуществу, обеспечивать его сохранность, а также сохранность личных вещей детей и сотрудников;

- * соблюдать этические нормы поведения в коллективе, обеспечивать защиту воспитанников от всех форм насилия;

- * незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и взрослых, сохранности имущества;

- * по всем вопросам, связанным с профессиональной деятельностью работников, несоблюдением норм и прав, оплатой труда, следует обращаться, прежде всего, к администрации Учреждения и (или) в профсоюзный комитет.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется (ст. 370 ТК РФ):

- * предоставлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;

- * осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;

- * осуществлять контроль правильного расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда заработной платы;

- * контролировать правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации;

- * проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников и воспитанников;
- * принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- * предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- * направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- * осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- * принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году;
- * принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- * обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- * постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;
- * оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- * оказывать посильную помощь в благоустройстве территории Учреждения и участков к летне-оздоровительному периоду;
- * своевременно составлять совместно с администрацией график отпусков работников на текущий год (статьи 123 и 372 ТК РФ);
- * представлять интересы работников, которые по каким-либо причинам вышли из профсоюза или не состоявшие в профсоюзе, в ходе коллективных

переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением.

* оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- потери близкого родственника;
- длительной болезни работника (2 и более месяцев);
- в других случаях по решению профсоюзного комитета при наличии обоснованной просьбы работника по заявлению.

3. Участие работников и профсоюзного комитета в управлении дошкольным учреждением

3.1. Стороны обязуются:

* проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанными с ними экономическими вопросами работников детского сада по условиям принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязуется:

- * учитывать мотивированное мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и коллективным договором;
- * предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (аттестация, тарификация);
- * обсуждать с профкомом вопросы о деятельности учреждения, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;
- * способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле, информировав работников о возможных планах перспективного развития;
- * проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Профком обязуется:

- * проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие

творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни дошкольного учреждения;

- * вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры от имени трудового коллектива с работодателем (администрацией Учреждения).

3.2. Администрация имеет право:

- * заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, установленных законодательством;

- * вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- * поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- * требовать исполнения от работников их трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу дошкольного учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- * привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;

- * принимать и утверждать локальные нормативные акты.

3.3. Работники дошкольного учреждения имеют право:

- * заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных законодательством;

- * на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- * на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

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

- * отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- * на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- * на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном законодательством;
- * на право членства в профессиональных союзах для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- * на участие в управлении дошкольным учреждением в предусмотренных законодательством формах;
- * на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- * на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- * на разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством;
- * на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- * на обязательное медицинское и социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. Регулирование трудовых отношений

4.1. Стороны при урегулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- * трудовой договор при поступлении на работу в дошкольное учреждение заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ;
- * администрация дошкольного учреждения определяет порядок, условия, сроки трудового договора, оговаривает должностные обязанности, рабочее место, условия труда. Знакомит работников под роспись с должностными обязанностями, инструкцией по охране труда, режимом труда и отдыха, внутренним трудовым распорядком, настоящим договором;

* администрация дошкольного учреждения не может включать в условия трудового договора те, которые ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными законодательными актами. Администрация не может принуждать тех, кто уже работает к перезаключению, изменению формы трудового договора;

* администрация дошкольного учреждения не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в круг его должностных обязанностей;

* все вопросы, связанные с расторжением договора, с сокращением численности штатов, рассматриваются с участием профсоюзного комитета;

* преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица в предпенсионном возрасте (за два года до пенсии);
- лица, имеющие стаж в Учреждении 15 и более лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

* администрация при решении о сокращении численности штатов и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщает об этом в письменном виде профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Если это решение может привести к массовому увольнению работников, то необходимо сообщить не позднее, чем за три месяца;

* лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в дошкольное учреждение и занятие оставшихся вакансий;

42. Администрация дошкольного учреждения создаёт условия для профессиональной подготовки кадров, повышения их квалификации (не реже 1 раз в 3 года);

* в случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

* педагог дошкольного учреждения имеет право на выбор технологий, методики и форм работы с детьми, не допускающие их физической и психологической перегрузки в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями.

Оплата труда

1.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с должностными окладами для работников организаций бюджетной сферы.

1.3. Зарплата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в Учреждении.

Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), надбавку за условия труда, отклоняющиеся от нормы, обязательных доплат, доплат и надбавок компенсирующего и стимулирующего характера, другие выплаты, предусмотренные действующими локальными нормативными актами.

1.4. Должностные оклады педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с нагрузкой, по коэффициентам стажа работы, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

1.5. Зарплата выплачивается работникам Учреждения за первую половину месяца 27 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 12 числа следующего месяца.

1.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5.6. В соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

5.7. В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения сотрудника.

5.8. Своевременно в течение учебного года устанавливаются педагогическим работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, квалификации, образования.

5.9. Тарификация работников по должностям, распределение нагрузки производится на начало учебного года (до 1 сентября текущего года) и согласовывается с профсоюзным комитетом.

5.10. Оплата труда воспитателей общеразвивающих групп производится за работу с детьми за пределами установленного графиком рабочего времени на период замещения временно отсутствующего воспитателя или наличии вакантной должности по тарификации за 4,8 часа работы с доплатой в размере 33% дневного заработка за сложность и напряжённость труда в связи с работой в две смены.

5.11. В соответствии со ст. 153 ТК РФ оплата труда в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу производится в соответствии с действующим законодательством.

5.12. Выплата за очередной отпуск производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ), при увольнении - в последний день работы (статья 80 ТК РФ);

5.13. Оплата труда работников в случае неявки сменяющего работника осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ с письменного согласия работника за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.14. Надбавки и доплаты стимулирующего характера за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, а также за интенсивность и высокую результативность труда устанавливаются администрацией Учреждения с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии с разработанным Положением о фонде стимулирующих доплат и надбавок (надтарифном фонде).

5.15. Педагогическим работникам производятся выплаты стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическому работнику, являются критерии, отражающие качество, эффективность и результативность его работы. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании решения комиссии по распределению доплат и выплат работникам МБДОУ с учётом письменного мотивированного мнения первичной профсоюзной организации согласно разработанному Положению о выплатах стимулирующего характера.

5.16. Доплата до МРОТ производится работникам, имеющим заработную плату ниже размера минимальной заработной платы при полностью отработанной норме рабочего времени и трудовых обязанностей (статья 133 ТК РФ).

5.17. Лицам, работающим на тяжёлых, вредных условиях, производятся обязательные компенсационные доплаты в соответствии с учетом результата специальной оценки условий труда.

5.18. Профсоюзный комитет обязуется:

за несвоевременную выплату заработной платы может:

- а) потребовать в соответствии ст. 30 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;
- б) обращаться в органы Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности (штрафу) должностных лиц за

невыполнение или нарушение коллективного договора (ст.ст. 41-3, 210 Кодекса РСФСР об административных правонарушениях);

в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК РФ);

г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

- если комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в организации отсутствует;
- если комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК РФ));
- если работники и профком не согласны с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 390 ТК РФ).

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения определяется государственными нормативами в образовании.

6.2. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме сторожей, работающих по специальному графику.

График работы всех сотрудников (по должностям) утверждается с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета приказом заведующего Учреждением в начале календарного года.

6.3. В соответствии со статьей 333 ТК РФ для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

20 часов – учитель-логопед;

24 часа - музыкальный руководитель;

36 часов – педагог-психолог, воспитатель, старший воспитатель.

6.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

6.5. Суммарный учёт рабочего времени для сторожей производится исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени за учётный период – год.

6.6. В соответствии со статьей 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.7. Производственные собрания и все виды совещаний проводятся в рамках рабочего времени.

6.8. Педагогическим работникам в соответствии с действующим законодательством установлена следующая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска:

56 календарных дней для учителя-логопеда;

42 календарных дня для всех остальных педагогов.

6.9. Помимо основного ежегодного оплачиваемого отпуска, работникам, занятым на работах с вредными и неблагоприятными условиями, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с учетом результата специальной оценки условий труда в пределах фонда заработной платы.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала

6.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию

образовательные учреждения высшего или среднего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173, 174 ТК РФ).

6.12. Работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами (регистрация брака, смерть родных, уход на пенсию, призыв в армию), предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

6.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работающим пенсионерам – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

6.14. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (ст. 128, ст. 263 ТК РФ) продолжительностью до 14 дней.

6.15. Работники Учреждения, помимо случаев, предусмотренных законодательством, имеют право раз в год (или по частям) на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 10 - календарных дней.

6.16. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

6.17. Работники, принятые по совместительству, имеют право на ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

7. Охрана труда и здоровья работников

Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение

профессиональных заболеваний работников (*статья 212 ТК РФ), обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты.

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

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов, инструктажа и других материалов в соответствии со спецификой деятельности;
- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ);
- создавать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома. Комиссия осуществляет контроль состояния условий и охраны труда, выполнения условий соглашения по охране труда;
- устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ;
- обеспечивать за счет средств муниципального бюджета специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, необходимым уборочным инвентарем в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проводить специальную оценку условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда не реже одного раза в пять лет (ст.212 ТК РФ) за счет средств муниципального бюджета;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам

выполнения работ, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, оказанию первой медицинской помощи;

- организовывать проведение за счет средств дошкольного учреждения обязательного социального страхования, первичных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении;
- при несчастном случае на работе производить выплату единовременной компенсации сверх установленного возмещения ущерба в размере минимальной заработной платы;
- не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Сохранить за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль соблюдения законодательных и нормативных актов по охране труда в Учреждении, состояния условий труда и выполнения работодателем и работниками своих обязанностей по вопросам охраны труда;
- запрашивать у администрации информацию о выполнении соглашений по охране труда, заслушивать отчеты о ходе выполнения тех или иных положений коллективного договора;
- участвовать в разработке инструкций по охране труда, в рейдах проверки состояния рабочих мест их аттестации;
- организовывать работу уполномоченного по социальному страхованию.

8. Социальная защита работников на страховых принципах

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст. 22 ТК РФ);
- осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования", своевременно и достоверно оформлять сведения о кадрах по списку льготных профессий, сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;

8.2. Профком обязуется:

- обеспечивать контроль соблюдения права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеративными Законами (в соответствии со ст. 21 ТК РФ);
- осуществлять контроль своевременного перечисления средств в пенсионный фонд, фонд медицинского и социального страхования;
- содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными Законами и постановлением областного

совета профсоюзов N53-1 от 16 марта 1999 года; устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных работников детского сада;

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот.

9. Обеспечение условий деятельности профсоюзной организации

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

9.1. Работодатель признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ):

- экономического положения учреждения;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников;
- работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов; содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ).

9.2. В целях создания условий деятельности профсоюза, работодатель предоставляет профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, оргтехнику, средства связи.

9.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в

совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением среднего заработка.

9.4. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. На этот период за ними сохраняется средняя заработная плата.

9.5. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация;
- защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- бесплатная защита в суде трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюзной организации.

10 . Контроль выполнения коллективного договора и ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах

Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляют постоянно.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

Предусматривается ежегодный отчет сторон о выполнении договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица от обеих сторон, подписавших Договор.

Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

Работодатель

- по требованию профкома расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора;
- в случае невыполнения обязательств со стороны профкома может информировать членов профсоюза о невыполнении обязательств по

договору со стороны профсоюзного комитета, а также вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию профкома.

Профком

- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требование об устранении обнаруженных нарушений;
- в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в неисполнении коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

11. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора

- Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации Договора, привлекается комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, функционирующая в Учреждении и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381 [397 ТК РФ).
- Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации Договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (Глава 61 ТК РФ).

12 . Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

- Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, и действителен в течение трех лет.
- Проекты нормативных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников учреждения (положения, правила, инструкции и т.д.) утверждаются с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.
- Изменения и дополнения Договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).
- Изменения и дополнения приложений к Договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия Договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.
- При необходимости внесения, в приложения Договора принципиальных и значительных изменений и дополнений, необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников детского сада. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения Договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.
- Любые изменения и дополнения к Договору следует довести до всех работников Учреждения с объяснением причин их вызвавших.
- Если работники Учреждения на общем собрании работников детского сада выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Законом РФ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" и со ст. 372 ТК РФ.

Муниципальное бюджетное учреждение

«Детский сад № 64 «Содручный зайчонок»

г. Владивосток, ул. С. Орлова, д. 10

Муниципальное бюджетное учреждение

«Детский сад № 64 «Содручный зайчонок»

г. Владивосток, ул. С. Орлова, д. 10

2018

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью
26 (двадцать шесть) лист(ов)
Заведующий МБДОУ «Детский
сад № 64 «Содручный зайчонок»
А.С. Горювая

