

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад компенсирующего вида № 21»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида №21»  
на 2017-2020 г.г.

От работодателя:  
заведующий МБДОУ  
«Детский сад  
компенсирующего вида № 21»  
Проскокова Н.В.Проскокова  
« 03 » 05 20 17 г.  
М.П.

От работников:  
уполномоченный  
профсоюзной  
организации  
Юхнова В.А.Юхнова  
« 03 » 05 20 17 г.

г.Биробиджан  
2017г

## Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения .....	3
Раздел 2. Трудовой договор .....	5
Раздел 3. Оплата и нормирование труда .....	7
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха .....	11
Раздел 5. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости .....	14
Раздел 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников .....	16
Раздел 7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству .....	16
Раздел 8. Охрана труда и здоровья .....	17
Раздел 9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	19
Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности.....	21
Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора .....	22

## **I. 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 компенсирующего вида № 21» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами (далее Стороны) коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя уполномоченного профсоюзной организации Юхновой Валентины Алексеевны;
- работодатель в лице его представителя – заведующего Проскоковой Надежды Васильевны

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Уполномоченный профкома обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Стороны определяют следующие формы управления Учреждения непосредственно работниками, через профсоюз:

- учет мнения (по согласованию) профсоюза;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (разделении, слиянии, преобразовании) (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами на 3 года со дня его принятия на общем собрании трудового коллектива.

## **II. Трудовой договор**

Стороны договорились о том, что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ). Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст.61. ТК РФ)

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или срочный до 5 лет (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера работы или условий её выполнения. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).

2.5. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается работодателем и согласовывается с Советом трудового коллектива:

- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжёлых, вредных условиях;

- режим труда и отдыха (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты и надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ)

2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ)

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК 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.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.8. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение о допуске к работе с детьми в образовательном учреждении (ст.65 ТК РФ);
- информационную справку из органов ГУВД о наличии (отсутствии) судимости), поступающих на работу в образовательное учреждение (ст. 331 ТК РФ);

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство оформляются работодателем.

2.9. Работодатель осуществляет своевременную запись в трудовую книжку (5 дней), а также все последующие изменения и поощрения.

2.10. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ), либо по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ). В случае увольнения по собственному желанию работник своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя.

### **3. Оплата и нормирование труда работников**

Стороны исходят из того, что:

3.1. Базовые размеры окладов (базовые должностные оклады), работников Учреждения устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н, а также по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных рабочих приказом от 29.05.2008 № 248н.

3.2. Система оплаты труда работникам Учреждения включает в себя:

3.2.1. Выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 4%,

повышение производится с учетом результатов специальной оценки условий труда (СОУТ);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных районный коэффициент – 30%, процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока до 30%;

- сверхурочная работа за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие - в двойном размере;

- расширенная зона по соглашению сторон, согласно Положению об оплате труда;

- работа в ночное время 35% часовой ставки заработной платы (с 22.00 до 6.00);

- выплаты за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях в размере 5% -20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2.2. Для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в образовательных учреждениях:

- от 1 года до 5 лет – в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- от 5 года до 10 лет – в размере 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- от 10 года до 15 лет – в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- свыше 15 лет – в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2.3. Обязательная стимулирующая надбавка за специфику работы работникам, относящимся к ПКГ «Должности педагогических работников» в размере 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Постановление мэрии города муниципального образования «Город Биробиджан» ЕАО от 13.11.2013 № 4051). Начисление надбавки за специфику работы производится пропорционально отработанному времени с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

3.2.4. Стимулирующая обязательная ежемесячная выплата заместителям заведующего по ВМР, по АХР, работникам Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, в связи с переходом на эффективный контракт.

3.2.5. Премияльные выплаты по итогам работы за год не носят обязательный характер, производятся в пределах экономии фонда оплаты труда.



При назначении премиальной выплаты по итогам работы за год учитываются следующие факторы:

- полнота и планомерность выполнения планов работы;
- качество и своевременность выполнения внеплановых (срочных) заданий;
- уровень творческих достижений воспитанников, педагогов;
- соблюдение исполнительской дисциплины.

Премиальные выплаты по итогам работы за год устанавливаются в процентном отношении или в денежном эквиваленте к должностному окладу работников и начисляются пропорционально фактически отработанному времени за год, их выплата производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока. Премиальные выплаты по итогам года количеством должностных окладов не ограничены.

3.2.6. Выплаты молодым специалистам устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

3.2.7. Доплата за звание производится работникам, имеющим ученую степень, почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», другие почетные звания СССР, Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей экономики, название которых начинается со слов «Народный» либо «Заслуженный», награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации. Размер доплаты составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работников, имеющих почетное звание и ученую степень, двух званий установление выплаты за звание производится по одному из оснований.

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за первую часть отработанного месяца 27 числа этого месяца, заработную плату за вторую часть месяца выплачивается 12 числа месяца. Продолжительность срока выдачи наличных денег (временным работающим работникам) по выплатам заработной платы (через кассу), не может превышать пяти рабочих дней (включая день получения наличных денег с банковского счета на указанные выплаты).

3.4. Выплата отпускных производится не позднее чем за 3 дня до начала отпуска, выплаты при увольнении – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

3.5. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

3.6. В случае закрытия Учреждения на карантин, вследствие отключения водоснабжения, электроэнергии и др. осуществлять оплату труда работников в размере 100%.

3.7. В целях создания условий для прозрачной и понятной работникам системы оплаты труда в учреждении создаётся Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), в которую входят на паритетных началах представители администрации и работников.

Комиссия действует на основании Положения о комиссии, утверждённого приказом работодателя с учётом мотивированного мнения профкома.

Полномочным представителем работников является Совет трудового коллектива, председатель которой в обязательном порядке должен входить в состав Комиссии. Другие представители от работников в состав Комиссии избираются на собрании трудового коллектива.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения по требованию Комиссии.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ руководителя Учреждения. Копия приказа о назначении стимулирующих выплат представляется председателю Совета трудового коллектива, а также доводится до сведения коллектива.

3.8. Работникам Учреждения на основании действующего Постановления мэрии города :

- 1) в пределах фонда оплаты труда предоставлять материальную помощь на погребение умерших членов семьи (мать, отец, жена, муж, дети) в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей;
- 2) в пределах экономии оказывать материальную помощь на погребение умерших работников Учреждения (при обращении родственников умерших работников) в размере 25 000 (двадцати пяти тысяч) рублей;
- 3) в пределах фонда оплаты труда выделять единовременные денежные поощрения в связи с юбилейными датами:
  - работникам Учреждения в размере, определенном коллективным договором или принятым локальным нормативным актом муниципального учреждения, но не более 5000 (пяти тысяч) рублей;При выделении единовременного денежного поощрения считать начальной юбилейной датой пятидесятилетие со дня рождения и далее через каждые пять лет.

## IV Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Увеличение продолжительности рабочего дня (смены) педагога: в группах компенсирующей направленности -5 ч., в группах общеразвивающей направленности – 7,2 ч. (в ред. Постановления Правительства РФ от 18.08.2008 № 617) в течение учебного года возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения продолжительности рабочего дня (смены) педагога в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность рабочего дня (смены) работником без его согласия не может превышать одного месяца, в течение календарного года).

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), режимом работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом Учреждения и др. локальными актами.

4.1.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов, для групп компенсирующего направления -25 часов.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, а именно:

- для старшего воспитателя – 36 часов в неделю;
- для воспитателей общеразвивающих групп – 36 часов;
- для воспитателей компенсирующих групп – 25 часов;
- для учителя – логопеда, учителя – дефектолога – 20 часов;
- для педагога-психолога – 36 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часов;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов;
- для педагога дополнительного образования – 18 часов.

4.1.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.4. В течение ежедневной работы сотрудникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность перерыва устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Перерыв для отдыха и питания должен быть представлен не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

4.1.5. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

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

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.7. Рабочее время сотрудников Учреждения в предпраздничные дни сокращается на один час.

4.1.8. Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.

4.1.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления нового 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 отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.

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

4.1.12. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения предоставляет возможность взять отпуск вне графика отпусков.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Согласовывать с профсоюзным комитетом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, графиком отпусков, изменением условий труда.

4.2.3. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников:

- педагогическим работникам групп компенсирующей направленности основной оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней, дополнительный за работу на Дальнем Востоке – 8 календарных дней;
- педагогическим работникам групп общеразвивающей направленности основной оплачиваемый отпуск – 42 календарных дней, дополнительный за работу на Дальнем Востоке – 8 календарных дней;
- младшим воспитателям и техническому персоналу -28 календарных дней, дополнительный за работу на Дальнем Востоке – 8 календарных дней.

4.2.4. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с оплатой по истечении 6 месяцев с момента его непрерывной работы в Учреждении (ст. 122 ТК РФ).

4.2.5. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.2.6. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства- до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 календарных дней;
- в случае рождения ребенка в семье - до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 3 календарных дней;
- членам профкома - до 1 календарного дня;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших, умерших при прохождении военной службы - до 14 календарных дней (ст.128 ТК РФ).

4.3. Работники:

4.3.1. Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения администрации;

4.3.2. В своей работе руководствуются Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка;

4.3.3. Бережно относятся к имуществу Учреждения, обеспечивают его сохранность.

## **V. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости,**

Работодатель обязуется:

5.1. Признать и принять на себя обязательства трёхстороннего соглашения.

5.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ и РБ, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (ст.8 ТК РФ).

5.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

5.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.

5.5. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе,

предоставлять льготы и гарантии, осуществлять взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

5.6. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законом "Об образовании в Российской Федерации", Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

5.7. Согласовывать с профкомом:

- приказы, тарификацию, положения и мероприятия по вопросам установления условий норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы;
- приказы о привлечении к работе в исключительных случаях, предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;
- графики ежегодных отпусков;
- приказы о перенесении отпуска, об отзыве работников учреждения в связи с производственной необходимостью;
- поощрения и взыскания работников.

5.8. При приеме на работу знакомить сотрудника с его должностными обязанностями, трудовым договором, условиями и оплатой труда, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором.

5.9. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности детей или штата информировать об этом профсоюз не менее чем за два месяца.

5.10. Осуществлять подготовку Учреждения к новому учебному году.

5.11. Разрабатывать и согласовывать с профсоюзом должностные обязанности работников.

5.12. Стороны согласились в том, что профком:

5.12.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

5.12.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

5.12.3. Совместно с администрацией Учреждения контролирует выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

5.12.3. Участвует в работе комиссии по приему Учреждения к новому учебному году.

5.12.4. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

## **VI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

6. Стороны договорились о том, что:

Работодатель:

6.1. Обязуется отслеживать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года.

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

6.3. Профсоюз:

6.3.1. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, которым присвоено почетное звание.

## **VII. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

7.1.2. Увольнять члена профсоюза по инициативе работодателя и сокращением штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

7.1.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);



- проработавшие в данном Учреждении свыше 15 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

7.1.4. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

## 7.2. Профсоюз:

Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников Учреждения.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

### 8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1. Создать службу по охране труда в Учреждении в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ.

8.1.2. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.3. Ежегодно разрабатывать перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, руководствуясь приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 №181н. Финансирование мероприятий по охране труда не менее 0,2 % суммы затрат бюджета Учреждения.

8.1.4. Обеспечить за счет средств Учреждения обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санминимуму, приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спец.одежды, обуви и др. средств индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, в соответствии с действующими нормами.

8.1.5. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. Обеспечить проведение углублённых медосмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда за счёт средств соцстраха.

8.1.6. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Учреждения.

8.1.7. При приеме на работу и в начале учебного года проводить инструктажи с работниками по технике безопасности и противопожарной безопасности, по охране жизни и здоровья детей.

8.1.8. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование всех работников Учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

8.1.9. Организовать тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

8.1.10. По заявлению сотрудника организовать работу для обеспечения его горячим питанием.

8.1.11. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев с работниками Учреждения, происшедших в рабочее время. Возмещать вред, причинённый здоровью работника на производстве в соответствии с Федеральным Законодательством.

8.1.12. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда.

8.1.13. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда.

8.1.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.15. Обеспечивать специалиста по охране труда нормативными документами по охране труда, инструкциями, журналами инструктажа.

8.2. Работники обязаны:

8.2.1. Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

8.2.3. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев простоя.

8.3. Профсоюз обязуется:

8.3.1. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств.

8.3.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками Учреждения.

8.4. Стороны обязуются совместно:

8.4.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из работодателя, членов профкома и специалиста по охране труда.

8.4.2. В случае грубых нарушений требований охраны труда специалист по охране труда вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

## **IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

9. 1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать обязательное медицинское страхование.

9.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных Законодательством.

9.1.3. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в

установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере поступления.

9.1.4. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

9.1.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.6. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

9.1.7. Предоставлять компенсацию работникам занятым на работах с вредными и (или ) опасными условиями труда по должности:

- шеф-повар -7 календарных дней;
- повар- 7 календарных дней;
- оператор по стирке белья – 7 календарных дней.

9.1.8.В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам продлевается в индивидуальном порядке, не более чем на один год, по выходу на работу срок действия, имевшейся у них категории во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком.

9.1.9.При переходе на новое место работы, в том числе в связи с переездом, при назначении на новую должность, за педагогическими и руководящими работниками сохраняется присвоенная по прежнему месту работы квалификационная категория на срок ее действия, но не более чем на 5 лет.

9.1.10.Прохождение работниками Учреждения за счет средств работодателя медицинских осмотров.

9.2. Профсоюз обязуется:

9.2.1. Обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст. 21 ТК РФ).

9.3. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам Учреждения.

## **Х. Гарантии профсоюзной деятельности**

10. Стороны подтверждают, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника Учреждения в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Работодатель обеспечивает взимание профсоюзных взносов на безналичной основе через бухгалтерию всех членов профсоюза (при письменном заявлении).

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

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

10.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;

- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпуска;
- применения систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения

1 года со дня его применения и др.

#### 10.6. Профсоюз:

Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

Контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст. 82 ТК РФ).

Контролирует соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, графика отпусков;

Содействует установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению своих трудовых обязанностей.

### **XI. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон**

11.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

11.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после подписания.

11.4. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

11.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.7. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

11.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3х лет со дня подписания

11.10. Коллективный договор размещается на сайте учреждения с целью свободной доступности работникам.