

Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 16 г. Выборга»
МБДОУ « Детский сад № 16 г. Выборга»

Председатель  С.Ф.Меньшекова
14.06.2019

Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждения
«Детский сад № 16 г. Выборга»
МБДОУ « Детский сад № 16 г. Выборга»

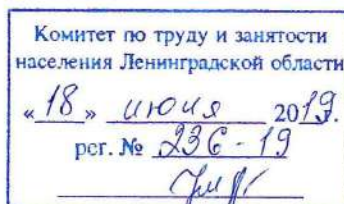
Заведующий  О.В.Новожилова
14.06.2019



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16 г. Выборга»
и первичной профсоюзной организацией муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16 г. Выборга»

на 2019-2022 годы



г. Выборг
2019

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3-5
II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ.....	5-9
III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.....	9-11
IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.....	11-13
V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	13-15
VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ.....	15-17
VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ.....	17-18
VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	18-21
IX. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН...	21-22

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности «Конституцией Российской Федерации», «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ РФ (далее по тексту – ТК РФ), Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ РФ, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (далее по тексту - ФЗ «Об образовании в РФ»), Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 г. Выборга».

1.2. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №16 г. Выборга», заключённый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №16 г. Выборга» (далее по тексту - Учреждение) в лице заведующего Новожиловой О.В. (далее по тексту Администрация), и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 г. Выборга» Меньшековой С.Ф. (далее по тексту - Профсоюз).

1.4. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении.

1.5. Цель коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, социально-экономических условий, не противоречащих нормам и положениям, установленным законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления Учреждением и максимального социального материального благополучия работников.

1.6. Стороны признают, что уровень экономического развития Учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.7. Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией образовательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной, материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.8. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.9. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей Учреждения, обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата.

1.10. Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном порядке в уполномоченном органе.

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

1.12. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

1.14. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.16. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.17. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.18. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом управления - Общим собранием работников Учреждения:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Положение об оплате труда и порядке установления стимулирующих выплат, размерах и условиях их осуществления в пределах фонда оплаты труда работников (далее по тексту - Положение об оплате труда);
- Другие локальные нормативные акты Учреждения

II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Администрация:

2.1. Соблюдает предусмотренный ТК РФ порядок приема и увольнения работников.

2.2. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе.

2.3. При приеме на работу знакомит работника под личную подпись не позднее трех дней со дня заключения трудового договора со следующими документами:

- 1) приказом о приеме на работу;
- 2) должностными обязанностями;
- 3) уставом Учреждения;
- 4) коллективным договором;
- 5) правилами внутреннего трудового распорядка;
- 6) инструкциями по охране труда и технике безопасности;
- 8) локальными нормативными актами Учреждения.

2.4. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника со штатным расписанием. Если в штатное расписание вносят изменения или дополнения, которые затрагивают определенные сторонами условия трудового договора, то работодатель должен ознакомить работника под его личную подпись с указанными изменениями в порядке, аналогичном первичному ознакомлению.

2. 5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передаётся работнику, другой хранится у работодателя в соответствии с действующей статьей ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Идентификационный номер налогоплательщика не входит в список документов, предъявляемых работодателю при заключении трудового договора лицом, поступающим на работу на основании действующей статьи ТК РФ.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные действующими статьями ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Перевод работников осуществляет в порядке, предусмотренном действующими статьями ТК РФ. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случае замещения временно отсутствующего работника, если замещения временно отсутствующего работника вызвано чрезвычайными обстоятельствами: в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части в соответствии с действующей статьей ТК РФ.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора на основании действующей статьи ТК РФ.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.8. Изменение существенных условий труда производит в порядке, предусмотренном действующей статьей ТК РФ.

2.9. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных на основании действующей статьи Трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами.

2.10. Уменьшение или увеличение объема учебной нагрузки педагогов по

сравнению с педагогической нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после окончания этого отпуска.

2.11. При заключении трудового договора с обоюдного соглашения устанавливается испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не превышает трёх месяцев в соответствии действующей статьёй ТК РФ. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе в соответствии с действующими статьями ТК РФ.

2.12. Не устанавливает при приёме на работу испытание для следующих лиц:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, закончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- женщин, имеющих детей до полутора лет;

2.13. При неудовлетворительном результате испытания Администрация имеет право расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причины.

2.14. Работодатель обязуется увольнять работников, являющихся членами профсоюза, по ст.81 ТК РФ только по согласованию с профкомом и в соответствии с действующим законодательством.

2.15. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации Учреждения;
- 2) сокращения численности или штата работников Учреждения;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества Учреждения (в отношении руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- 9) принятия необоснованного решения руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения;
- 10) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 11) других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Профсоюз:

2.17. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании ТК РФ.

2.18. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.19. Контролирует соблюдения трудового законодательства по вопросам приема, перевода, увольнения работников. Осуществляет контроль над своевременностью прохождения медкомиссий.

III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ,

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Администрация:

3.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Признает, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, в соответствии с действующей статьей ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также:

- 1) лицам предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию);
- 2) лицам, проработавшим в Учреждении свыше 10 лет;
- 3.3. Содействует повышению профессиональной квалификации работников Учреждения и их переподготовке.
- 3.4. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.
- 3.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и действующей статей ТК РФ.
- 3.6. Включает в состав аттестационной комиссии, при проведении аттестации педагогических работников, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 3.7. Разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих по трудовому договору по основному месту работы.
- 3.8. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.
- 3.9. Повышает квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
- 3.10. В случае направления работника для повышения квалификации, сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с действующим законодательством.
- 3.11. Создает условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по ее результатам устанавливает работникам, соответствующую полученным квалификационным категориям, оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 3.12. Проводит ежегодно перед началом учебного года контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с действующей статьей ТК РФ.

3.13. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда на основании действующей статьи ТК РФ.

Профсоюз:

3.14. Принимает участие в аттестации педагогических работников, следит за соблюдением требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками Учреждения в соответствии с ФЗ «Об образовании в РФ».

3.15. Осуществляет контроль над соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Трудовые доходы каждого работника максимальными размерами не ограничиваются, а зависят от его личного трудового вклада и качества труда. Оплата труда производится в соответствии с Положением об оплате труда, в которое могут вноситься изменения и дополнения, согласованным с Общим собранием работников Учреждения и Профсоюзом, а также в соответствии с федеральными законами и нормативными актами Российской Федерации.

Администрация:

4.1. Составляет штатное расписание из потребности в должностях для обеспечения уставной деятельности, которое не должно превышать выделенных лимитов финансирования. Порядок установления наименования профессий рабочих и должностей служащих должно соответствовать исполняемым ими обязанностями на основании квалификационных справочников.

4.2. Фонд оплаты труда работников состоит в соответствии с действующими статьями ТК РФ: из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положение об оплате труда, утвержденного приказом по учреждению и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации и Общим собранием работников.

4.3. Производит выплату заработной платы через кредитную организацию, указанную в заявлении работника, в соответствии с ТК РФ не реже чем каждые полмесяца:

- заработная плата за первую половину месяца 21 числа текущего месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца 6 числа следующего месяца.

4.4. Обеспечивает извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и

основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. С формой расчетного листка работники знакомятся под подпись.

4.5. При совпадении дней выдачи заработной платы с праздничными или выходными днями, выдача заработной платы производится накануне. Заработная плата переводится работнику на его личный счет.

4.6. В случае непредвиденных изменений порядка бюджетного финансирования (реорганизация, присоединение, слияние образовательных учреждений и т.п.), вызывающее закрытие (открытие) лицевых счетов Учреждения, работодатель авансирует выплату до 3-х базовых должностных окладов работнику из средств бюджетного финансирования в рамках финансового года.

4.7. Отпускные за отработанное время выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска при наличии всех сведений (документов), необходимых для расчета среднего заработка. Производит выплаты при увольнении в последний день работы.

4.8. Не допускает установления и изменения системы оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза Учреждения.

4.9. Обеспечивает контроль над своевременностью и правильностью выплат пособий.

4.10. Производит стимулирующие выплаты работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда.

4.11. Предупреждает работников персонально под расписку не менее, чем за 2 месяца, о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда, а также в течение 3 дней с момента получения приказа или распоряжения от вышестоящих организаций в соответствии с действующей статьей ТК РФ.

4.12. Производит доплату за работу сторожам в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

4.13. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника (в случае карантина, аварийной ситуации, ремонта) в соответствии с действующей статьей Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. Производит оплату труда работнику, привлекаемому к выполнению должностных обязанностей в выходные праздничные дни, в зависимости от выполнения месячной нормы рабочего времени, и оплачивает в одинарном или двойном размерах, или указанные дни (часы) по желанию работника добавляются к отпуску в соответствии с действующей статьей Трудового кодекса Российской Федерации.

4.15. Оплачивает командировочные расходы в размерах, установленных законодательством при наличии финансирования по данной статье расходов.

4.16. Выдвигает кандидатуры работников Учреждения совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги.

Профсоюз:

4.17. Представитель Профсоюза принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий Учреждения.

4.18. В соответствии с действующей статьей Трудового кодекса Российской Федерации осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления окладов и расчетных величин;
- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- соблюдением Положения об оплате труда;
- правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда;
- правильностью распределения стимулирующих выплат.

4.19. Принимает участие в разработке Положения об оплате труда, над правильностью его применения.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Администрация:

5.1. Устанавливает режим работы Учреждения в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения, учебным планом, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей. 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.

5.2. Обеспечивает работников необходимым для работы оборудованием, инвентарем, в том числе средствами обучения для педагогических работников.

5.3. Признает выполнение работ по распоряжению работодателя вне места работы, указанного в трудовом договоре, служебной командировкой.

5.4. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.5. Работодатель предоставляет работникам следующие виды отпусков в соответствии с действующими статьями ТК РФ:

- ежегодный основной оплачиваемый;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый;
- учебный;
- без сохранения заработной платы.

5.6. Перечень должностей работников, предоставляемым дополнительный оплачиваемый отпуск на основании Постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г №298/П-22:

- шеф-повару, повару – за особые условия труда – до 7(семи) календарных дней;
- машинисту по ремонту и стирке белья – за особые условия труда до 7(семи) календарных дней;

5.7. Работодатель предоставляет педагогическим работникам длительный отпуск продолжительностью один календарный год на основании их личного заявления, поданного не позднее, чем за 2 недели (1 раз в десять лет непрерывной педагогической работы) в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативов по правовому регулированию в сфере образования на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г №644.

5.8. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 5-ти календарных дней по заявлению работника в случае регистрации брака, рождения ребенка работника и смерти члена семьи в соответствии с действующей статьёй ТК РФ.

5.9. Общим выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.10. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается в соответствии с действующей статьёй ТК РФ.

5.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней в соответствии с действующей статьёй ТК РФ.

5.12. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

Профсоюз:

5.13. Дает мотивированное мнение (согласование) о графиках работы, отпусков и занятости работников в течение календарного года.

5.14. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

5.15. Осуществляет контроль над соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Одной из главных обязанностей Работодателя считать создание здоровых и экологически безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими требованиями, правилами и нормами охраны труда, противопожарной безопасности, экологическими нормативами, статьями ТК РФ. Осуществлять политику, направленную на создание условий труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 4 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»)

Администрация:

6.1 Подписывает Соглашение по охране труда и выполняет предусмотренные в нем мероприятия по охране труда, технике безопасности в указанные сроки в соответствии с действующей статьёй ТК РФ.

6.2 Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профсоюзом инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.

Обеспечивает в соответствии с действующей статьей ТК РФ, Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ», положениями Федерального закона от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» здоровые и безопасные условия труда.

6.3. Привлекает представителей Профсоюза к приему выполненных работ, связанных с мероприятиями по охране труда и технике безопасности.

6.4. Проводит специальную оценку рабочих мест по условиям труда в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Обеспечивает выдачу инвентаря, спецодежды, других средств индивидуальной защиты, мебели и оборудования, необходимых для работы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2009 № 290н (редакция от 12.01.2015) «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

6.6. Работодатель и профсоюз в целях сотрудничества по охране труда создают совместную комиссию по охране труда, в которой на приоритетной основе входят представители обеих сторон. Комиссия создается сроком на один учебный год. Выборы в состав комиссии по охране труда проводятся на общем собрании работников Учреждения.

6.7. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюза по охране труда в его деятельности.

6.8. Обязуется:

организовать, провести и оплатить обязательные и периодические ежегодные медицинские осмотры работников, а также работников, связанных с учебным процессом для предупреждения пригодности их для выполнения, поручаемой им работы;

не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний в соответствии с действующими статьями ТК РФ, ст. 4 ФЗ об охране труда;

освободить работника от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;

освободить работника от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, не достигшего возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение

пяти лет до наступления такого возраста и работника, являющегося получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья,.

работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.9. Признаёт право работников отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.10. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в Учреждении в соответствии с действующими статьями ТК РФ.

Профсоюз:

6.11. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

6.12. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

6.13. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

6.14. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ

Администрация:

7.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности Учреждения, развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность работников.

7.2. Социальные льготы и гарантии равно распространяются на всех штатных сотрудников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

7.3. Обязуется не принимать решений, ущемляющих социальные гарантии работников Учреждения.

7.4. Заключает договор обязательного социального страхования.

Профсоюз:

7.5.Получает и заслушивает информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.

7.6. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.7. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1 Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются ТК РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями, Уставом МБДОУ, настоящим коллективным договором.

8.2 Представительным органом коллектива работников выступает профсоюзная организация. Он представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.3 Профсоюзная организация осуществляет общественный контроль над соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза Учреждения, осуществляет пропаганду трудового законодательства, оказывает помощь членам Профсоюза по защите их прав при переговорах с Администрацией, в комиссии по трудовым спорам и судах.

8.4 Профсоюзная организация представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили представлять их интересы.

8.5 Профсоюз имеет право на свою уставную деятельность в Учреждении в соответствии с конвенцией Международной организации труда № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию»; действующей статьёй ТК РФ; Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности».

8.6 Члены Профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации работников, охране труда, и других.

8.7 Стороны обязуются сотрудничать в рамках законодательства о труде по всем вопросам деятельности Учреждения и признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование друг друга по вопросам, относящимся к их компетенции, принимать

совместные меры по разрешению трудовых споров и конфликтов в коллективе на основе взаимного уважения и доверия.

8.8 Решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и согласований, не допуская снижения уровня прав и гарантий работников, установленного действующим законодательством.

8.9 Работодатель обязуется учитывать мнение Профсоюза и обеспечивать права Профсоюза, в том числе представлять для согласования проекты решений и документов в соответствии с действующими статьями ТК РФ, касающихся следующих вопросов:

- Увольнения работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя в случаях:

- сокращения численности или штата работников;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- привлечения к работе в выходные, праздничные нерабочие дни;
- разделения рабочего дня на части;
- очередности предоставления отпусков;
- системы оплаты и стимулирования труда, включая стимулирующие доплаты и надбавки;
- нормирования труда;
- формы расчетного листка о заработной плате с размером заработной платы и произведенных удержаний;
- определения Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- правил внутреннего трудового распорядка;
- сроков выплаты заработной платы работникам;
- создания Комиссии по охране труда;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

8.10 Работодатель включает Профсоюз в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых и социальных интересов работников Учреждения.

8.11 Работодатель предоставляет представителям Профсоюзной организации не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

8.12 Работодатель обязуется в соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на счет Профсоюзной организации не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы. Профсоюзные взносы удерживаются в установленном размере. Работодатель регулярно (1 раз в год) предоставляет списки работников, у которых профсоюзные взносы удерживаются через бухгалтерию.

8.13 Работодатель предоставляет Профсоюзу помещения для проведения собраний и конференций.

8.14 Профсоюз вправе информировать работников Учреждения о деятельности Профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.15 Членам Профсоюза, не освобожденным от основной работы, по согласованию с руководителем Учреждения, при условии выполнения ими своих должностных обязанностей, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Учреждения.

8.16 По представлению Профсоюза Работодатель предоставляет не освобожденному профсоюзному активу возможность обучения, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, с сохранением среднего заработка на период отвлечения от основной работы. Работодатель обеспечивает законодательно закрепленные трудовые права членов выборных профсоюзных органов в соответствии с действующей статьей ТК РФ.

8.17 Профсоюз использует право выдвигать кандидатуры работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия.

8.18 Стороны признают, что выполнение положений настоящего Коллективного договора, задач, стоящих перед коллективом работников Учреждения, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями. Они договорились объединить эти усилия для удовлетворения нужд и потребностей работников Учреждения. В этих целях:

- стороны совместно разрабатывают новые и пересматривают действующие в Учреждении локальные нормативные акты, касающиеся вопросов социально-

экономического развития;

- работодатель оказывает поддержку деятельности Профсоюза, направленную на решение трудовых и социально-экономических проблем работников;
- Профсоюз оказывает всестороннюю поддержку Работодателю в его деятельности по развитию Учреждения, защите трудовых и социально-экономических интересов работников; помогает Администрации в обеспечении соблюдения работниками Правил внутреннего трудового распорядка, а также полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;
- Стороны обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности. Работодатель обязуется своевременно информировать Профсоюз по основным вопросам жизнедеятельности учреждения и предоставлять информацию по просьбе его представителя, Профсоюз обязуется использовать предоставленную информацию строго по назначению.

8.19 Профсоюз Учреждения является представителем интересов всех работников Учреждения.

IX. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения настоящего Коллективного договора и контроля над его выполнением, договаривающиеся стороны создают постоянно действующую комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений (в соответствии с п. 1.5 настоящего Коллективного договора) с равным представительством от Работодателя и Профсоюза.

9.1. Решения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор принимаются на общем собрании работников Учреждения. Подведения итогов выполнения Коллективного договора проводится один раз в год на общем собрании работников Учреждения.

- Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается в порядке, предусмотренном законодательством. Изменения, дополнения Коллективного договора не могут быть направлены на ухудшение социально-трудового положения работников.

- При подписании Коллективного договора руководитель издает приказ о назначении ответственных за выполнение условий Коллективного договора и доводит его до сведения Профсоюза.

9.2. Во исполнение настоящего Коллективного договора стороны в месячный срок с момента его подписания разрабатывают и принимают план мероприятий, в котором устанавливаются характер мероприятий, объемы и механизм их финансирования и

сроки выполнения.

9.3.Заведующий Учреждением обязуется систематически информировать работников и Профсоюз о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях его деятельности, а также о состоянии его социально-бытовой сферы; рассматривать предложения работников по социально-трудовым вопросам и давать на них мотивированный ответ.

9.4.В случае возникновения коллективного трудового спора, т. е. не урегулированных разногласий сторон по поводу установления или изменения условий труда, изменения или выполнения настоящего Коллективного договора или соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, Работодатель и Профсоюз решают спор путем переговоров. В случае не достижения согласия по данному спору Работодатель признает право работников на организацию и проведение коллективных действий в защиту социально-трудовых прав и интересов работников в соответствии с действующим законодательством.

9.5.В случае возникновения индивидуального трудового спора, т. е. разногласий между работником и Работодателем по условиям трудового договора, Работодатель признает право Профсоюза представлять и защищать права и интересы работников в ходе урегулирования индивидуальных трудовых споров.

9.6.В целях содействия урегулированию индивидуальных трудовых споров в Учреждении функционирует Комиссия по трудовым спорам, состав и полномочия которой регулируются законодательством.

9.7.Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется членами Профсоюза два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

9.8.В случае невыполнения данного Коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.9. Коллективный договор составляет в трех экземплярах, имеющих равную силу.

9.10.Разногласия по данному Коллективному договору оформляются отдельным протоколом.

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников Учреждения

Председатель собрания

« 14 » июня 2019г.

Тимофеева (Тимофеева Т.В.)

Подпись

СОГЛАСОВАНО:

Первичной профсоюзной организацией

МБДОУ «Детский сад №16 г. Выборга»

Протокол № 1, от 30.05.2019г.

Мельникова (Мельникова С.Н.)

Подпись

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575823

Владелец Новожилова Оксана Владимировна

Действителен с 08.03.2021 по 08.03.2022