От работников
Председатель первичной профсоюзной организации
_____ К.В. Анохина
«03» 03 2021года

От работодателя
Заведующий МБДОУ д/с №86
г. Ставрополя
_____ Е.В. Пахомова
«03» 03 2021 года

МБДОУ Д/С № 86

Подписан: МБДОУ Д/С № 86
DN: STREET="УЛИЦА ТЮЛЬПАНОВАЯ, ДОМ 2", S=26 КРАЙ СТАВРОПОЛЬСКИЙ, L=ГОРОД СТАВРОПОЛЬ, C=RU, G=Евгения Викторовна, SN=Пахомова, CN=МБДОУ Д/С № 86, T=ЗАВЕДУЮЩИЙ, O=МБДОУ Д/С № 86, E=dou86stav@mail.ru, ИНН=002635246385, СНИЛС=00398788789, ОГРН=1202600009743
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: г. Ставрополь
Дата: 2021.04.05 08:06:03+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА №86 ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ

на 2021 –2024год

принят комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора

«03» 03 2021 года

Зарегистрировано
в комитете труда
и социальной защиты
населения администрации
города Ставрополя

589 09 03 2021
дата, рег.№
подпись, печать

Зарегистрировано
в городской организации
профсоюза работников
народного образования и науки РФ

09.03.2021г. № 17
дата, рег. №
подпись, печать

РАЗДЕЛ 1.

Общие положения.

1.1 Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ).

Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель, в лице заведующего МБДОУ д/с № 86, Пахомовой Евгении Викторовны.

Работники, в лице председателя профсоюзной организации Анохиной Кристины Викторовны.

1.2 Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3 Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством являются недействительными (ст. 8 ТК РФ)

1.4 Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации (далее - ТК РФ), иным федеральным законам, нормативным правовым актам Федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным актам Ставропольского края и настоящему коллективному договору.

1.5 В случае принятия нормативных актов в сторону снижения прав работников, на период действия договора, в учреждении действуют прежние нормы.

1.6 Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ (ст. 43 ТК РФ)

1.7 Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8 Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего коллективного договора в соответствии со ст.55 ТК РФ. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора (ст.44 ТК РФ).

1.9 Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

1.10 Коллективный договор разработан на основе следующих законодательных актов:
- Трудового кодекса РФ.
- Соглашения по учреждениям образования города Ставрополя.
- Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края.

В период действия коллективного договора профком обязуется:

1.11 Содействовать эффективной работе учреждения, а также качественному труду присущими профсоюзу методами и средствами.

1.12 Проводить работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению работниками качественного выполнения своей работы, соблюдению действующих правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

1.13 Добиться обеспечения права на труд, улучшения качества жизни работников.

1.14 Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом его нужд и потребностей, выступать стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

1.15 Принимать активное участие в разработке предложений к локальным нормативно-правовым актам, затрагивающим социально- трудовые права работников и другим вопросам в интересах членов профсоюза.

РАЗДЕЛ 2.

Оплата труда, гарантии и компенсации

Работодатель обязуется:

2.1. Выплачивать заработную плату в соответствии со ст. 136 ТК РФ не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (136 ТК РФ).

Заработная плата новым работникам за первый месяц работы выплачивается 10-го и 25-го числа пропорционально отработанному времени.

При расчете заработной платы за первую половину месяца учитываются: оклад, доплаты и надбавки, связанные с условиями труда и режимом работы сотрудников, за фактически отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по

итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца, рассчитывается и выплачивается в конце месяца.

2.2. При выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Основанием является выдача расчетного листка на каждого работника. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата перечисляется в банк на карточку по заявлению работника.

Стороны согласились, что:

2.3. Запрещается принудительный труд, к которому относятся:

- выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания насильственного воздействия, в том числе:
- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений противоположных установленной политической социальной или экономической системы;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности;
- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты её не в полном размере:
- требование Работодателя исполнения трудовых обязанностей работником, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты, либо работа угрожает жизни или здоровью работника (ст.4 ТК РФ).

2.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известить Работодателя в письменной форме, о приостановление работы на весь период до выплаты заработной платы. Считать дни приостановки работы простоем по вине работодателя (ст. 142 ТК РФ)

2.5. Оплата труда производится в соответствии с действующим законодательством.

2.6. Работники премируются на основании Положения о премировании (премия, разовое поощрение, единовременная выплата) и материальной помощи работников МБДОУ д/с № 86.

Работодатель обязуется:

2.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за

работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

2.8. В случае необходимости привлекать педагогов, с их письменного согласия, на замещение отсутствующих педагогических должностей со строгим учетом замещаемых часов (ст. 60.2 ТК РФ). Оплату производить из расчета тарифной ставки лица, осуществляющего замену.

2.9. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.10. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

2.11. Своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда, а также по желанию работника, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно представляемого к оплате в бухгалтерию.

2.12. Своевременно составлять тарификацию педагогических работников (до ухода в отпуск) по согласованию с Профсоюзной организацией (ст. 143, ст. 144 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

2.13. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха с оплатой или присоединен к отпуску.

Работодатель:

2.14. Осуществляет выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 86 и Положения о премировании (премия, разовое поощрение, единовременная выплата) и материальной помощи работников МБДОУ д/с № 86, которые согласовываются с Профсоюзным комитетом.

2.15. Информирует работников о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативным статьям, доходам от хозяйственной деятельности учреждения, целевых вложениях общественных и кооперативных организаций), а также их расходовании.

Профсоюзная организация:

2.16. Осуществляет контроль за правильностью установления должностных окладов и тарификационных ставок, своевременным внесением изменений в тарификацию в связи с аттестацией и своевременной выплатой заработной платы.

2.17. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения

трудовых книжек, за своевременным заполнением и внесение в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации и своевременное заполнение их после аттестации, внесение благодарностей и поощрений в трудовые книжки.

2.18. Оперативно рассматривает предложения по совершенствованию оплаты труда.

2.19. Следит за выполнением Положения о премировании (премия, разовое поощрение, единовременная выплата) и материальной помощи работников МБДОУ д/с № 86.

РАЗДЕЛ 3.

Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Стороны договорились, что:

3.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.2. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется своевременно уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Временный перевод работника на другую работу по инициативе Работодателя в случае производственной необходимости допускается только с письменного согласия работника и порядке, предусмотренном частью 1 ст. 72.2 ТК РФ.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, указанных в части 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.6. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.7. Работодатель с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

Работодатель обязуется:

3.8. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.9. В случае направления работника для повышения квалификации, профессиональную переподготовку сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по месту работы.

3.10. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.11. Работодатель обязуется рассматривать вес вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации. А также заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца представить в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 180 ТК РФ).

3.12. Стороны договорились, что увольнение работников, членов профсоюза по инициативе работодателя по веем основаниям производится только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.13. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены ст.ст.178 - 181 ТК РФ.

3.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в данном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 18-летнсго возраста;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- работники, имеющие детей, обучающихся в учебных заведениях.

3.15. Работодатель при приеме на работу знакомит работников с их должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников, настоящим Коллективным договором под роспись.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.16. Следить за правильностью приема и увольнения работников.

3.17. Рассматривать вопросы, связанные с законностью увольнения работников.

3.18. Оказывать методическую, консультативную помощь членам профсоюза в вопросах трудоустройства, увольнения.

РАЗДЕЛ 4.
Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ д/с № 86, условиями трудового договора, графиками сменности, утверждаемыми работодателем и согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для работников бухгалтерии, заместителя заведующего по АХЧ, завхоза - устанавливается ненормированный рабочий день. Для всего остального и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю (ТК РФ ст. 91).

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, старший воспитатель - 36 часов;
- музыкальный руководитель - 24 часа;
- воспитатель группы компенсирующей направленности - 25 часов;
- учитель-логопед - 20 часов.

4.4. В учреждении устанавливается 12-часовой режим работы при пятидневной рабочей неделе с 07.00 до 19.00, выходные: суббота, воскресенье, праздничные выходные дни РФ.

- Заведующий - 8-часовой рабочий день: с 8.00 до 16.30, перерыв с 13.00 до 13.30.
- Заместитель заведующего по УВР - 8-часовой рабочий день: с 8.00 до 16.30, перерыв с 13.00 до 13.30.

- Воспитатели групп общеразвивающей направленности - 7 ч.12 мин. Рабочий день: I смена-с 7.00 до 14.12; II смена-с 11.48 до 19.00.

- Музыкальный руководитель -4 ч. 48мин. - рабочий день, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, I смена-с 08.00 до 12.48, II смена-с 13.00 до 17.48.

- Социальный педагог - 7 ч.12 мин. - рабочий день, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время , I смена - с 7.00 до 14.12; II смена - с 11.48 до 19.00.

- Педагог-психолог - 7 ч.12 мин. - рабочий день, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время , I смена - с 7.00 до 14.12; II смена - с 11.48 до 19.00.

- Учитель-логопед - 4-часовой рабочий день: I смена - с 8.30 до 12.30, II смена-с 14.00 до 18.00.

- Старший воспитатель -7 ч. 12 мин. - рабочий день: с 8.30 до 16.12, перерыв с 13.00 до 13.30.

- Помощник воспитателя - 8 часовой рабочий день: с 8.00 до 16.30, перерыв с 13.30 до 14.30.

- Шеф - повар - 8 - часовой рабочий день: I смена - с 6.00 до 14.30, II смена-с 8.00 до 16.30, перерыв с 10.30 до 11.00.

- Повар - 8-часовой рабочий день: I смена - с 6.00 до 14.30 , II смена - с 8.00 до 16.30 , перерыв с 10.30 до 11.00.

- Кухонный рабочий - 8-часовой рабочий день: I смена - с 7.00 до 15.30, II смена - с 8.00 до 16.30 , перерыв с 10.30 до 11.00.

- Кладовщик - 8-часовой рабочий день: с 08.00 до 16.30, перерыв с 13.00 до 13.30.

- Специалист по кадрам - 8 - часовой рабочий день: с 8.00 до 16.30, перерыв с 13.00 до 13.30;

- Уборщик служебных помещений - 8 - часовой рабочий день: с 8.00 до 16.30, перерыв с 13.00 до 13.30.

- Рабочий по КОЗ - 8 - часовой рабочий день: с 7.00 до 16.00, перерыв с 13.00 до 14.00;

- Дворник - 8-часовой рабочий день: с 05.00 до 13.30, перерыв с 10.00 до 10.30

- Инженер по охране труда - 4-часовой рабочий день: с 8.00 до 12.00

- Кастелянша - 8-часовой рабочий день: с 8.00 до 16.30, перерыв с 13.00 до 13.30.

- Рабочий по стирке белья - 8-часовой рабочий день: с 8.00 до 16.30, перерыв с 13.00 до 13.30.

- Садовник - 8-часовой рабочий день: с 05.00 до 13.30, перерыв с 11.00 до 11.30.

- Швея - 4-часовой рабочий день: с 08.00 до 12.00.

- Электрик - 4-часовой рабочий день: с 08.00 до 12.00.

4.5. В соответствии со ст. 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется следующим категориям работников: заведующий, зам. заведующего по УВР, воспитатель, музыкальный руководитель, старший воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед (в логопедическом пункте). Для остальных работников - 28 календарных дней. Зам. заведующего по АХЧ, главному бухгалтеру, ведущему экономисту, ведущему бухгалтеру, завхозу - предоставляется дополнительный отпуск в количестве 14 календарных дней за ненормированный рабочий день.

4.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией учреждения по согласованию с работником с учетом необходимости обеспечения нормальной работы и благоприятных условий для отдыха работников.

4.7. Отпуска педагогическим работникам, предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников под роспись не позднее чем за две недели до его начала. В график по согласованию сторон могут вноситься изменения.

Предоставление отпуска заведующему оформляется приказом комитета образования администрации города Ставрополя, другим работникам приказом по учреждению (ст. 123 ТК РФ).

4.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в дошкольной образовательной организации, а по согласованию сторон и до истечения этого срока (ст. 122 ТК РФ).

4.9. Выплата отпускных работнику производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.10. При наличии финансовой возможности часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

4.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к очередному отпуску, разрыв отпуска допускается только с письменного согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

4.12. Ежегодно оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была

произведена оплата за время этого отпуска, либо работник не был предупрежден об отпуске за две недели до отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4.13. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску (ст. 263 ТК РФ).

4.14. Работодатель предоставляет по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 календарный день;
- работникам, имеющим детей 9,11 класса (выпускаемых классов) в день выпуска (25 мая) - 1 календарный день;
- работникам, получившим санаторно-курортные путевки во время учебного года;
- для решения неотложных вопросов - до 3 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня.

4.15. Педагогическим работникам, проработавшим в учреждении непрерывно 10 лет, предоставляется по их желанию отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБДОУ д/с № 86 (Приложение №13) (ст. 335 ТК РФ).

4.16. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

4.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ д/с № 86 или по соглашению между работником и

Работодателем (ст. 108 ТК РФ). На работах, где по условиям Учреждения предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

В случаях, если педагогические и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, время перерыва для приема пищи не устанавливается (приказ №536 от 11.05.2016 г Минобрнауки России).

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.18. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ д/с № 86, выполнением условий Коллективного договора и соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.19. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ: не допускать привлечения сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.20. Предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков.

4.21. Следить за соблюдением норм продолжительности рабочего времени персонала, своевременностью составления графика работы и ознакомления с ним каждого работника.

4.22. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

РАЗДЕЛ 5.
Охрана труда и здоровья.

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда:

5.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 N 12-1077.

5.2. Выделяет средства на улучшение условий и охраны труда, в том числе на:

- обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений учреждения, оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом;
- проведение обучения по охране труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров работников;

- обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, оборудование санитарных узлов и комнат отдыха и психологической разгрузки (ст. 212, 223 ТК РФ);

- проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасный ход образовательного процесса.

5.3. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.4. Принимает квалифицированного работника (в соответствии с требованиями профстандарта) на должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Обеспечивает проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке. Организует разработку и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

5.6. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

5.7. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.9. Проводит учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с работниками и воспитанниками с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

5.10. Проводит расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке. В случае временной потери работником трудоспособности по вине Работодателя выплачивает компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты (ст. 184 ТК РФ).

5.11. Осуществляет обязательное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

5.12. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

5.13. Обеспечивает работников аптечками с медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

5.14. Обеспечивает условия труда молодежи, в том числе:

- исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливает им индивидуальный режим труда (ст. 265 ТК РФ).

5.15. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой не по вине работника.

5.16. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

5.17. Отказ работника от выполнения работ не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя, в случае:

- возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работника;
- привлечения работника к выполнению тяжелых работ или работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором;
- не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты.

5.18. Принимает меры по оказанию пострадавшим первой помощи, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

5.19. Рассматривает представления профсоюзной организации, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда о выявленных нарушениях нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по их устранению и сообщает о принятых мерах.

Выборный орган первичной профсоюзной организации:

5.20. Организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

5.21. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзной организации, членов комиссии по охране труда, а также обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

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

5.23. Обеспечивает участие представителей Профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве и с воспитанниками.

5.24. Избирает уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и оказывает поддержку в их деятельности.

5.25. Оказывает практическую помощь членам Профсоюзной организации в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления учреждением, в суде.

Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором учреждения.

5.26. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

5.27. Участвует в приёмке учреждения к началу учебного года.

Стороны совместно:

5.28. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, являющегося приложением к Коллективному договору учреждения, и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

5.29. Организуют проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

5.30. Организуют реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе на участие работников учреждения в соревнованиях, спартакиадах, турнирах по различным видам спорта с целью пропаганды здорового образа жизни.

Работники учреждения обязаны:

5.31. Соблюдать требования охраны труда, установленные статьей 214 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

5.32. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.33. Проходить обучение безопасным методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях па производстве, инструктаж по охране труда, стажировку па рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.34. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья,

5.35. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры обследования.

РАЗДЕЛ 6.
Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.3. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (ст. 213ТКРФ).

Выборный орган первичной профсоюзной организации:

6.4. Составляет социальный паспорт учреждения, готовит документы для оказания адресной социальной поддержки.

6.5. Оказывает материальную помощь членам Профсоюзной организации

из средств профсоюзного бюджета.

6.6. Оказывает материальную помощь членам Профсоюзной организации, премирует юбиляров-членов Профсоюзной организации (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) в пределах сметы расходов, утвержденной на профсоюзном собрании.

6.7. Организует проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии:

6.8. Работодатель оказывает материальную помощь, в случае:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, восстановлением после длительной болезни, нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем и т.п. на основании медицинского заключения - от 2 000 рублей до одного оклада;
- в связи с утратой или повреждением имущества при возникновении чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий (пожар, наводнение, кража и т.д.) на основании подтверждающих документов из соответствующих органов - 3 000 рублей;
- смерти самого работника или близких родственников, на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство - 3 000 рублей;
- при рождении ребёнка, на основании копии свидетельства о рождении - 2 000 рублей;
- при регистрации брака, на основании копии свидетельства о регистрации брака - 2 000 рублей;
- по семейным обстоятельствам – 2 должностных оклада.

6.9. Материальная помощь осуществляется из фонда экономии оплаты труда.

РАЗДЕЛ 7.
Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор, укрепление дисциплины труда, дисциплинарные взыскания.

7.1. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего Коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

7.2. В случае возникновения вопросов при невыполнении принятых обязательств, они разрешаются согласно действующему законодательству.

7.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ (гл. 60).

7.4. Члены Профсоюзной организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзной организации, а председатель Профсоюзной организации - органа вышестоящей профсоюзной организации.

7.5. Увольнение членов Профсоюзной организации по инициативе администрации допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Профсоюзной организации, председателя профсоюзной организации - с согласия вышестоящего профсоюзного органа, членов выборных профсоюзных органов с согласия органа, членами которого они являются (ст. 82 ТК РФ).

7.6. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщить представителям Профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.7. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в 3-х месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

7.8. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признаётся право работников на забастовку, как способ разрешения коллективного трудового спора. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в порядке, установленным трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст. 409 ТК РФ).

7.9. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении им самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допускаемых способов самозащиты трудовых трав запрещается (ст. 380 ТК РФ).

Выборный орган первичной профсоюзной организации:

7.10. Осуществляет объективное рассмотрение вопросов в случае индивидуального трудового спора с администрацией.

7.11. Осуществляет в пределах компетенции, установленной ст. 21, 53, 190 ТК РФ контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приёма и увольнения сотрудников, наложения дисциплинарных взысканий.

Раздел 8.
Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель рассматривает Профсоюзную организацию учреждения и Коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. Работодатель признает Профсоюзную организацию единственным представителем работников учреждения.

8.2. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие уставную деятельность Профсоюзной организации. Соблюдать права Профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ)

8.3. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в Профсоюзную организацию. Профсоюзная организация не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (ст. 372 ТК РФ).

8.4. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюзной организации, одновременно с выдачей заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Предоставляет возможность членам выборных профсоюзных органов принимать участие в работе этих органов (съездов, конференций, пленумов, собраний) с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

8.6. Предоставляет возможность членам выборных профсоюзных органов проходить обучение с отрывом от производства по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза с обеспечением замены при сохранении средней заработной платы.

8.7. Не препятствовать представителям Профсоюзной организации в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

8.8. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.9. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.11. Устанавливает доплату из стимулирующего фонда в размере 25% от должностного оклада председателю первичной Профсоюзной организации в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

Выборный орган первичной профсоюзной организации:

8.12. Информирует администрацию о своих решениях, касающихся её деятельности, о результатах проверок, связанных с выполнением трудового законодательства.

8.13. Доводит до сведения администрации, коллектива решения вышестоящих профсоюзных органов, по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, а также об акциях, организуемых Профсоюзом.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.14. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.15. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.16. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.17. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

8.18. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.19. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.20. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.21. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

8.22. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.23. Информировать членов Профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.24. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

8.25. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

РАЗДЕЛ 9.
Заключительные положения, контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

9.1. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учёта реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

9.2. Контроль исполнения договора осуществляется сторонами договора. При осуществлении контроля выполнения Коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию (ст. 51 ТК РФ).

9.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению Коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 54 ТК РФ.

9.4. Лица, виновные в невыполнении Коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

9.5. Стороны, подписавшие Коллективный договор, отчитываются о его выполнении не реже 1 раза в год.

9.6. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по Коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом:

- **профсоюзная организация**: предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы, объявление недоверия и переизбрание;

- **работодатель**: невыполнение или неудовлетворительное выполнение Работодателем своих обязательств по Коллективному договору признаётся как нарушение трудовой дисциплины и влечёт за собой меры ответственности, предусмотренные ст. 55 ТК РФ.

9.7. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора.

9.8. Ответственность за выполнение принятых сторонами обязательств в настоящем Коллективном договоре возлагается:

- со стороны администрации на заведующего Пахомову Е.В.
- со стороны Профсоюзной организации на председателя Анохину К.В.

Заведующий _____ Е.В. Пахомова
(должность руководителя, подпись)

Председатель Профсоюзной организации _____ К.В. Анохина
(подпись)