

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Л. Д. Андрющенко
«19» сентября 2015г.

От работодателя:
Заведующий МДОБУ
«Детский сад № 1 «Теремок»
Н. Б. Шилко
«19» сентября 2015г.

Принято
общим собранием
трудоового коллектива
от «13» сентября 2015г.
Протокол № 4

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного бюджетного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 1
«Теремок» г. Дальнегорска

на 2015-2017 годы



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по т

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель органа по труду _____

М.п.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей, является локальным правовым актом, устанавливающим взаимные обязательства и регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 1 «Теремок» г. Дальнегорска (далее – МДОБУ «Д/сад № 1 «Теремок»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.
- Конституцией Российской Федерации (с учетом поправок от 30.12.2008г №6-ФКЗ и от 30.12.2008г № 7 ФКЗ), трудовым законодательством Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Шилко Натальи Борисовны** (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации **Андрющенко Ларисы Дмитриевны** (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12. 2017 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения ст. 74 ТК РФ.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. **57 ТК РФ**, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, **на неопределенный срок**. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо 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.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устраивается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев предусмотренных частями второй и третьей статьи **72.2 и статьей 74 ТК РФ**.

2.2.7. Уменьшение или увеличение объема рабочего времени, оговоренного в трудовом договоре или в приказе руководителя организации, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
 - временного увеличения объема рабочего времени в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.2.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, о сокращении численности штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с **п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ**, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее чем за три месяца.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации более 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в пять лет.

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации в другую местность, производится оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ), и в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в смете на эти цели.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, пожелавшему 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.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его результаты аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу),

которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья (**часть 3 ст. 81 ТК РФ**).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается продолжительность рабочего времени, 36 часов в неделю у женщин и 40 часов в неделю у мужчин (**ст.91, ст.320 ТК РФ**).

3.3. Для педагогических работников (воспитатель, педагог–психолог) организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (**ст. 333 ТК РФ**).

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день, неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

3.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, допускается с его письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет в следующих случаях:

3.6. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, землетрясение и т.д.) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

труда. Работа в выходные и нерабочие дни оплачивается в двойном размере (ст. **153 ТК РФ**).

3.8. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.9. Педагогическим работникам и заместителю заведующего по ВМР предоставляется ежегодный оплачиваемый основной отпуск продолжительностью 42 календарных дня и дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего севера (приравненных к ним местностям) продолжительностью 16 календарных дней.

Обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу ежегодный оплачиваемый основной отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего севера (приравненных к ним местностям) продолжительностью 16 календарных дней и 7 дней за работу с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест. (Приложение № 5)

Руководителю организации предоставляется ежегодный оплачиваемый основной отпуск продолжительностью 42 календарных дня, дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего севера (приравненных к ним местностям) продолжительностью 16 календарных дней и 10 дней за ненормированный рабочий день (Приложение № 7).

3.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем с учетом обеспечения нормальной работы образовательной организации, согласно графику отпусков, который составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление перенесение, разделение и отзыв из него, производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.123-125 ТК РФ.

3.11. При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. **126 ТК РФ**).

3.12. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 116, 117, 119 ТК РФ);
- с ненормированным рабочим временем.

3.13. Работодатель обязан предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы (ст. **128 ТК РФ**) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и супругам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году.

3.14. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со **ст. 139 ТК РФ**.

3.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года по письменному заявлению работника (Приложение № 3).

3.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуются:

3.16.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.16.2. При принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных **ст.372 ТК РФ**.

3.16.3. Согласовывать очередность предоставления оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3.16.4. Согласовывать предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам по результатам специальной оценке условий труда (ст.121-122 ТК РФ,);

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Положением об отраслевой системе оплаты труда образовательной организации (Приложение № 1).

Выплата заработной платы производится два раза в месяц 25 числа текущего месяца и 15 числа следующего месяца. По письменному заявлению заработная плата выплачивается перечислением на расчетный счет работника в банке.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- оклады (должностные оклады); выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

4.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливается в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации.

4.4. Изменения условий оплаты труда и (или) размеров окладов (должностных окладов) педагогических работников производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании
- со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при появлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада), в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Работодатель обязан знакомить работников учреждения с условиями оплаты труда, тарификацией.

4.6. Производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению образовательной организации.

4.7. Представитель коллектива работников принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на премиальные выплаты по основаниям премирования и поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

4.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в нормативных актах учреждения.

4.9. Ненормированный рабочий день.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.9.1. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (**ст. 101 ТК РФ**).

4.9.2. Стороны договорились, утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

- руководитель учреждения;
- заместитель заведующего по воспитательной и методической работе;
- заведующий хозяйством (или заместитель заведующего по хозяйственной работе).

4.9.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск, оговоренный в Коллективном договоре (**ст. 119 ТК РФ**).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что

5.2. Работник имеет право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом или иными федеральными законами РФ;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке установленным ТК РФ, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Обеспечивать права работников на обязательное и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

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

5.3.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

5.3.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья воспитанников и работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключить соглашение по охране труда с определением в нем мероприятий, сроков, ответственных должностных лиц (Приложение № 8).

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

6.2.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в год. Организовать ежегодное обучение и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации до начала учебного года и для всех поступающих на работу в течение первого месяца работы.

6.2.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (**ст. 212 ТК РФ**). Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.2.5. Обеспечить проведение в установленном порядке работ по специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.2.6. Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами (Приложение № 6).

6.2.7. Обеспечить прохождение работниками бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ним места работы и среднего заработка.

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

6.2.9. Обеспечить соблюдение работниками правил, требований, инструкций по охране труда.

6.2.10. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

6.2.11. Обеспечить условия труда молодежи согласно законодательства РФ.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников ДООУ.

6.3.1. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником 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**).

6.3.2. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (**ст. 214 ТК РФ**).

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные, периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителей руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- Организовывать физкультурно-оздоровительные, праздничные мероприятия для коллектива работников;
- Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7. Стороны договорились о том:

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платой.

7.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи сего членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (**ст. 370 ТК РФ**).

7.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.5. Увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2 , подпункту «б» п.3 и п.5 ст.81, ст.82 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюзной организации (ст.377 ТК РФ).

7.6. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведении оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, техникой (ст. 377 ТК РФ).

7.7. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%. Такие профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

7.8. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а так же для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и мероприятиях.

7.9. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.10. Члены профсоюзного комитета включаются в комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и других (ст. 52, 53, 370-372 ТК РФ).

7.11. Работодатель с учетом мнения (или согласования) профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);
- изменения в трудовом договоре;
- участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

VIII. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

8. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;

- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;
- не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм труда и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- не допускать массового сокращения численности работников без согласия профсоюзного комитета;
- осуществлять работу по аттестации педагогических работников;
- вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим коллективным договором, уставом общеобразовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, действующими в общеобразовательной организации;
- извещать работников образовательной организации об изменении существенных условий труда: режима работы, учебного плана, изменения штатного расписания и т.д. не позднее, чем за 2 месяца;
- предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, обучающимся в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию.

8.1.1. Руководство образовательной организации проводит работу по созданию банка данных о малообеспеченных, тяжелобольных работниках, одиноких матерях, многодетных семьях, одиноких пенсионерах для оказания социальной поддержки.

8.1.2. Предоставляет административные отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника в случаях, установленных законодательством, а также по другим семейным обстоятельствам.

8.2. Работники обязаны:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации, в том числе режим труда и отдыха;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе;

8.3. Представитель трудового коллектива общеобразовательной организации обязан:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы
- осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением руководителем общеобразовательной организации трудового законодательства;
- контролировать выполнение настоящего коллективного договора.

IX. РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9. Стороны договорились, что:

9.1. Индивидуальные трудовые споры работников и работодателя по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, доплат и надбавок (кроме премий, носящих характер единовременных, разовых), предоставления ежегодных отпусков, оплаты проезда в ежегодный отпуск, наложение дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе работодателя, внесение изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещение среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки, разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, федеральных судах **ст. 382 ТК РФ**).

9.2. Комиссии по трудовым спорам формируются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

9.3. Коллективный спор – это неурегулированные разногласия между руководителем образовательной организации и коллективом по поводу изменения условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учитывать мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

9.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется **ст. 398-418 ТК РФ**.

9.5. В период действия настоящего Коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенных в заключенный договор, при условии их выполнения.

Приложения к коллективному договору

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением изменений и дополнений. К договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 1 «Теремок» г. Дальнегорска;
- Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на доплату за работу с вредными условиями труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск по вредным условиям труда;
- Перечень профессий на право получения бесплатной спецодежды;
- Перечень должностей работников, с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Соглашение по охране труда;
- План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждения;

дошито, пронумеровано
скреплено печатью на 53 листа

пятьдесят три

судья *Н.Б.И.*



Регистрационный номер «531» от 22 сентября 2015 года

МБДОУ «Детский сад общеразвивающего

Коллективный договор г. Дальнегорска изложенными в письме

вида № 1 «Теремок» с рекомендациями, Приморского края

Зарегистрирован департаментом труда и социального развития Приморского

департаментом труда и социального развития Приморского

от 22.09.2015 № 26/8579

Количество листов 53 л

Зарегистрирован: главным консультантом отдела оплаты труда и уровня

жизни населения департамента труда и социального развития Приморского

края Кузьминых И.М.



Директору департамента
труда и социального
развития Приморского края
Л.Ф. Лаврентьевой

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации направляем на уведомительную регистрацию коллективный договор муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 1 «Теремок» г. Дальнегорска (МДОБУ «Д/с №1 «Теремок»)

Штатная численность работников организации – 27 чел.

Дата подписания коллективного договора сторонами социального партнерства 19.01.2015 года.

Форма собственности муниципальная

ОКВЭД 80.10.1

ИНН 2505012234

Почтовый адрес 692446 Россия, Приморский край, г. Дальнегорск,
ул. Инженерная, 2

Адрес электронной почты: sadteremok@yandex.ru

контактный телефон 8(42373) 3-23-21

Приложение:

1. Коллективный договор;
2. Правила внутреннего трудового распорядка;
3. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 1 «Теремок» г. Дальнегорска;
4. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года;
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на доплату за работу с вредными условиями труда;
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск по вредным условиям труда;
7. Перечень профессий на право получения бесплатной спецодежды;
8. Перечень должностей работников, с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
9. Соглашение по охране труда;
10. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждения;

Заведующий МДОБУ «Детский сад № 1 «Теремок»

Н.Б. Шилко

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575781

Владелец Шилко Наталья Борисовна

Действителен с 26.10.2021 по 26.10.2022