

Представитель работников:
Председатель ПК ППО МБДОУ
«Детский сад компенсирующего
вида № 39»:

Ю.Ю. Возжанникова /
« 6 » _____ 2019 г.



Представитель работодателя:
Заведующая МБДОУ «Детский сад
компенсирующего вида № 39»:

Ю.Ю. Воронцова /
« 6 » _____ 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад компенсирующего вида № 39»

на 2019-2022 гг.

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников
Протокол № 7 от
«6» июня 2019 г.

г. Майкоп, 2019 г.

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящий договор заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение и эффективной деятельности Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида №39» (далее - учреждение) на улучшение социально-экономической защиты работников.

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральном законе «Об образовании», Законах «О занятости населения в РФ», ФЗ «О профессиональных союзах», их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Сторонами настоящего договора являются:

- работодатель, в лице его представителя, заведующей Воронцовой Ольги Юрьевны

- работники учреждения, в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета (далее - профком), Возжанниковой Светланы Юрьевны.

1.3. Действие договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.4. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива ДОУ.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности;

- настоящий договор устанавливает для работников ДОУ условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с действующим законодательством РФ, Республики Адыгея, нормативно-правовыми актами г. Майкопа, Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 39» и не может ухудшать положение работников.

1.8. Работодатель и профсоюзный комитет ДОУ доводят текст настоящего договора до сотрудников.

1.9. Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет (ст.43 ТК РФ)

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе Коллективного договора регулируются законодательством РФ о труде и образовании, уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 39». Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определено законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.

2.2. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор в 2-х экземплярах, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись, в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68.ТК РФ).

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст.59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме.

2.5. Объем нагрузки педагогическим работникам устанавливается в соответствии с п. 66 Типового положения, обеспеченностью кадрами и другими конкретными условиями в детском саду с учетом мнения профкома. Нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

2.6. По инициативе работодателя изменение условий Трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количество воспитанников, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т.д.). В течение учебного года изменение условий Трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца (ст.72 162 ТК РФ).

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.7. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст.65 ТК РФ.

2.8. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами под роспись:

- Правила внутреннего трудового распорядка,
- Должностная инструкция,

- Коллективный договор, приказ по охране труда и соблюдению правил охраны труда и технике безопасности, иные документы и акты.

2.9. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3-х месяцев. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для педагогов, вспомогательного и обслуживающего персонала.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора допускаются только в соответствии с действующим Законодательством.

2.10. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно установленным действующим законодательством при равной производительности труда и квалификации пользуются:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в ДОУ 10 лет;
- педагоги, имеющие звание «Почетный работник общего образования РФ»;
- педагоги, имеющие высшую квалификационную категорию.

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ.

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении, или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования, Комитетом по образованию администрации муниципального образования и городской организацией Профсоюза.

В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 3 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за 5 до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

3.8. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.9. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.10. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 3 года.

3.11. Предусматривать выделение средств в смете образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку работников.

3.12. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.13. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

3.15. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые. Если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях, финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.

Стороны договорились:

3.16. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.17. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.18. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

3.19. Создать совместную комиссию по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального учреждения, пришедших в течение года с момента его окончания, на работу в образовательное учреждение, с целью решения социально-экономических и социальных проблем данной категории работников.

3.20. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

4.2. Работодатель образовательного учреждения имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

4.3. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, компенсационных и иных выплат в соответствии с действующим законодательством, с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального поощрения в соответствии с действующим в дошкольном образовательном учреждении положением.

4.5. Работодатель обязан создать необходимые условия для работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников дошкольного учреждения.

4.6. Работодатель обязан согласовать с профсоюзным комитетом дошкольного образовательного учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

4.7. Работодатель по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает совместно с профсоюзным комитетом и утверждает коллективный договор на общем собрании трудового коллектива в установленные действующим законодательством сроки.

4.8. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган):

- О перспективах развития дошкольного образовательного учреждения;
- Об изменениях структуры, штата дошкольного образовательного учреждения;
- О бюджете дошкольного образовательного учреждения, о расходовании

■небюджетных средств.

5. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА

5.1. Осуществление профкомом контроля за:

- правильным установлением должностного оклада и тарификационных ставок работников;
- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы.

Осуществляет ходатайство перед работодателем о поощрениях работников за профессиональное мастерство.

5.2. Информировывает работодателя о решениях, касающихся ее деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением трудового законодательства.

5.3. Информировывает администрацию и коллектив о решениях вышестоящих органов, доводит до их сведения информацию, полученную от территориальной и республиканской организации, в том числе о массовых акциях и коллективных действиях, организуемых профсоюзом.

5.4. Оказывает материальную помощь сотрудникам, членам профсоюза, из средств профсоюзного бюджета.

5.5. Совместно с территориальным Советом Профсоюза принимает меры по обеспечению детей сотрудников отдыхом в каникулярное время.

5.6. Осуществляет контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

5.7. Осуществляет защиту работников, членов профсоюза, в случае индивидуального трудового спора с работодателем.

6. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

6.1. Права и гарантии деятельности комитета профсоюза МБДОУ №39 определяются ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», Уставом профсоюза работников народного образования и науки, Положением о городской профсоюзной организации, Положением о первичной профсоюзной организации, Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 39», настоящим коллективным договором.

6.2. Стороны договорились:

- соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности;

- предоставлять необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний членов профсоюза. Нормативно-правовые акты, локальные акты, касающиеся социально-трудовых прав работников, утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом;

- не препятствовать представителям профсоюзного комитета ДОУ посещать все помещения ДОУ для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию,

сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов на банковский счет профсоюзной организации.

6.3. Стороны договорились, что представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде, охране труда и технике безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

6.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наложении дисциплинарного взыскания, увольнения их по инициативе работодателя.

6.5. Стороны договорились освобождать членов профсоюзного комитета ДОО от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

6.6. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с профсоюзной организацией формы оплаты труда, положение о премировании, тарификации, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности. Аттестация работников на всех уровнях производится при участии профсоюзного комитета.

6.7. Профсоюзный комитет обязуется раз в полугодие предоставлять отчет об использовании денежных средств, предусмотренных на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка для работников учреждения, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

7.2. В дошкольном образовательном учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя. ДОО работает 10,5 – часовом режиме рабочего времени:

- учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- воспитатель – 25 часов в неделю;
- старший воспитатель – 36 часов в неделю;
- педагог-психолог – 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- инструктор по ФК – 30 часов в неделю;
- обслуживающий персонал – 40 часов в неделю.

7.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.4. По соглашению между работником и работодателем, в соответствии с ст.93 ТК

РФ, может устанавливаться неполное рабочее время, неполный день или неполная рабочая неделя:

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

7.5. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству, как внутри, так и за пределами дошкольного образовательного заведения.

7.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется в соответствии с требованиями статьи 113 ТК РФ с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.7. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам устанавливается удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным заведующей с согласованием с профсоюзом до 15 декабря текущего года (ст. 123 ТК РФ) в соответствии с настоящим коллективным договором. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

7.8. Работодатель предоставляет возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличии санаторной путевки.

7.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125, абз. 1 ТК РФ).

7.10. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы, возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

7.11. Работникам учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128, 173 ТК РФ.

7.12. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней. Данный отпуск предоставляется в удобное для работника время по его заявлению.

7.13. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска следующим работникам:

- донорам – по 1 календарному дню за каждый факт сдачи крови, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

- Работодатель предоставляет дополнительные отпуска работникам, имеющим право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;

(Приложение № 6)

7.14. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска работникам, имеющим право на дополнительный отпуск за вредные условия труда (**Приложение № 7**)

7.15. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года с сохранением места работы (должности) (ст.335 ТК РФ).

7.16. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение высшего и профессионального образования, независимо от их организационно правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные гарантии в соответствии действующим законодательством (ст. 173 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

8.1. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

8.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, доплаты за дополнительные виды работ, надбавки и компенсационные выплаты устанавливать работникам по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оплате труда, а также стимулирующие выплаты – в соответствии с Положением о стимулировании работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.3. Заработная плата работников МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида №39» включает в себя размеры:

- должностного оклада;
- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера.

8.4. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

8.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

8.6. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа и предоставления документов, подтверждающих стаж;
- при получении образования, при получении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.7. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8.8. Порядок и размеры компенсационных выплат определяются «Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида №39».

8.9. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах работникам МБДОУ «Детский сад компенсирующего типа № 39»».

8.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца 2 числа и 17 числа (согласно ст. 136 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

8.11. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

8.12. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) (при любой системе оплаты труда) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Правительством РФ (Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

8.13. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

8.14. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

8.15. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

8.16. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

РАЗДЕЛ 9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить работникам безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

9.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда.

9.3. Организовывать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда.

9.4. 2 раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда на рабочем месте, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу. Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

9.5. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений в соответствии с соглашением по охране труда по годам.

9.6. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки труда, по согласованию с профсоюзным комитетом, гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

9.7. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда.

9.8. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и соцразвития № 290н от 01.06.2009 г., Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

9.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

9.10. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

9.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.12. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.13. Профком обязуется:

- обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда.

- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда.

2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда

- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

- участвовать в расследовании несчастных случаев
- помогать заведующей ДООУ в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

9.14. Работники обязуются:

- Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью

работников.

- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право 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.

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Стороны договорились:

10.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

По согласованию с профсоюзным комитетом выделять путевки работникам в санатории - профилактории.

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

10.2. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств учреждения (при наличии финансовой возможности). Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с профкомом.

10.3. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

10.4. Оказывать материальную помощь за счет средств профсоюзной организации:

- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
- в связи со смертью близких родственников;
- на юбилейные даты;
- в связи со стихийными бедствиями.

10.5. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

10.1. Работникам учреждения предоставляются дополнительные отпуска без

сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- бракосочетание работника или его детей – до 5 дней;
- рождение ребенка – до 5 дней;
- смерть близких родственников – до 5 дней;
- для проводов детей в армию – до 2 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- последний звонок для старшеклассников – 1 день;
- для сопровождения детей в школу в первый учебный день учебного года – 1 день

10.2. Обеспечение детскими дошкольными учреждениями.

10.3 Членам Профсоюза Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 39» предоставляются путёвки со скидкой 20% в санатории и профсоюзные здравницы.

10.4 Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на лечение и отдых.

11. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

11.1. Работодатель обеспечивает повышение квалификации работников дошкольного образовательного учреждения не реже 1 раза в 5 лет через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

11.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность).

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

11.4. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

РАЗДЕЛ 12. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

12.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

12.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

12.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом,

обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

13. ПРОЦЕДУРНЫЕ ВОПРОСЫ

13.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и их заключения по решению сторон (трудоого коллектива и работодателя) образуется комиссия из наделенных определенными полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

13.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

13.3. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

13.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

13.5. Структура коллективного договора определена статьей 41 ТК РФ.

13.6. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

13.7. Стороны имеют право продлять срок действия коллективного договора на срок не более 3 лет.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Контроль за выполнением договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

Настоящий коллективный договор сохраняет действие в случае расторжения трудового договора заведующей Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 39»

Ответственность за выполнение принятых сторонами в настоящем коллективном договоре обязательств возлагается:

- со стороны работодателя - на заведующую Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 39» Воронцову Ольгу Юрьевну.
- со стороны работников - на председателя ПК Возжанникову Светлану Юрьевну