

Представитель работников – председатель профкома первичной профсоюзной организации Л.В. Ломакина	Представитель работодателя – Заведующий МДОУ ДС «Колосок» И.Г. Кулапина
«16» декабря 2019 г.	«16» декабря 2019 г.
Протокол № 3	Приказ № 86

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива
от «16» декабря 2019 г. Протокол № 3

Коллективный договор вступает в силу с «16» декабря 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Колосок»

на 2019/2022 годы



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
КГКУ ЦЗН Егорьевского района



Регистрационный № _____ от " _____ " _____ 20 _____ г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Колосок» с. Новогорьевское Егорьевского района Алтайского края (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Ломакиной Л.В. (далее профсоюз);

работодатель в лице его представителя - заведующего Кулапиной И.Г.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства обязуются:

1.5.1. Работодатель обязан:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

1.5.2. Профсоюзный комитет обязан:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращении в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

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

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

11. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

12. Контролирует выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия, профсоюз. Стороны дважды в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, при котором работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10-13 Трудового кодекса Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации). По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, отраслевым и территориальным соглашениями, коллективным договором и иными локальными нормативными

актания, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1.ст 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случаях, регулируемых ч.2.статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором Учреждения.

Согласно ч. 1. ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид получаемой работы. Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора — также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.8. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.9. Раскрытие трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

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

3. Оплата труда работников

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц в денежной форме.

Днями выплаты для педагогических работников (федеральный бюджет) являются: 20 число текущего месяца и 5 числа следующего месяца.

Днями выплаты для обслуживающего и административно-хозяйственного персонала (местный бюджет) являются: 20 число текущего месяца и 5 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.2. Заработная плата:

Формирование фонда оплаты труда ДООУ осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета района, в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования учреждения на текущий год (в том числе нормативом финансирования в расчете на одного ребенка в год по фонду заработной платы и начислениям) с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типу, виду и категории учреждения, поправочных коэффициентов, утвержденных приказом комитета по образованию Егорьевского района Алтайского края № 151-р от 06.11.2012 г.

Размер фонда оплаты труда ДООУ определяется комитетом по образованию Егорьевского района (далее – Комитет) в соответствии с утвержденным нормативом.

Фонд оплаты труда ДООУ делится на фонд работников и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя.

При распределении ФОТ в МДОУ выделяются части, направляемые:

- на оплату труда административно-управленческого персонала (ФОТ административно-управленческого персонала: заведующий, главный бухгалтер)
- на оплату труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (ФОТ педагогического персонала: воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию);
- на оплату труда учебно-вспомогательного персонала (ФОТ учебно-вспомогательного персонала: младший воспитатель, заведующий хозяйством);
- на оплату труда категорий работников обслуживающего персонала (ФОТ обслуживающего персонала: кладовщик, повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий по стирке и ремонту белья, швея-кастелянша, уборщик служебных помещений, дворник, сторож, электрик);
- на оплату компенсационной части ФОТ: выплаты за работу в особых условиях, оплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника во время повышения квалификации или учебном отпуске, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и рабочие дни, ночное время и другие выплаты в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

Руководитель МДОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части ФОТ.

При этом доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, в базовой части ФОТ устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовый год.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, и доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения - 45 % / 55 %.

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для ФОТ педагогического персонала: 80% и 20% соответственно.

Базовая часть ФОТ педагогического персонала составляет гарантированный оклад работника и состоит из общей (далее - базовый оклад) и специальной частей.

Базовый оклад рассчитывается исходя из минимального размера оплаты труда с применением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, образование, стаж педагогической деятельности и квалификационно-профессиональную группу должности.

Стимулирующая часть включает выплаты за ученую степень, почетное звание, за работу с детьми в компенсирующих группах, работу в сельской местности, работу в ночные часы.

3.4. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые принадлежат к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера независимо от финансовых источников, за счёт которых осуществляются данные выплаты. Выплаты компенсационного характера не учитываются.

3.5. Средняя заработная плата основного персонала учреждения определяется путём деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3.6. При определении среднемесячной численности основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность указанных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и внешнего совместительства.

3.7. Среднемесячная численность основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, исчисляется путём суммирования численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца.

Численность основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

При определении численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, учитывается численность фактически работающего основного персонала учреждения (на основании табеля учёта рабочего времени работников).

Работник, работающий в учреждении на условиях внутреннего совместительства, учитывается в списочной численности работников основного персонала как один человек (целая единица).

3.8. Установленные в соответствии с настоящим Договором размеры и условия оплаты труда работника указываются в заключённом с ними трудовом договоре, или в отдельном соглашении, или в приложении к трудовому договору.

3.9. Изменение заработной платы производится в установленном законодательством случаях.

3.10. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации);
- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации). Выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации);
- выплату надбавки за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00) в размере 35% должностного оклада;
- оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день;
- Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размерам МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.
- 3.11. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.
- 3.12. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа Учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы могут быть направлены на поощрение (премии), оказание материальной помощи.
- 3.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы несет руководитель Учреждения.
- 3.14. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.
- 3.15. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством.
- 3.16. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.
- 3.17. Профсоюз:
 - принимает участие в работе комиссий, разработке локальных нормативных документов Учреждения по оплате труда;
 - осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам;
 - представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени;
- работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации);
- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;
- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации);
- музыкального руководителя — 24 часа.

4.2. Ненормированный рабочий день для работника по комплексному обслуживанию устанавливает руководитель.

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

4.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.6. Продолжительность отпуска педагогических работников - 42 календарных дня, обслуживающего персонала 28 календарных дня.

5. Обеспечение занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель обеспечивает:

Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу работников, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации).

- работодатель заблаговременно представляет представительному органу работников проекты приказов о сокращении численности штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

5.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178 , 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.4. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития.

5.5. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту

работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168, 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.8. Профсоюз осуществляет:

- общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников;
- принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

6. Пенсионное обеспечение

6.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

6.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

Работодатель своевременно предоставляет в Пенсионный фонд информацию о работниках дошкольного образовательного учреждения, которым необходимо начать выплаты государственной пенсии.

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

В целях реализации Федерального закона от 30 апреля 2008 г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»

Работодатель обязуется:

- принять заявление работника о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии в течение трёх дней передать его в территориальный орган Пенсионного фонда России по месту работы.

Профком обязуется:

- доводить до сведения работников – застрахованных лиц информацию об обеспечении их пенсионных прав работодателем ;
- организовать разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства , формирования и защиты пенсионных прав работающих граждан , реализации застрахованными лицами своих пенсионных прав;
- сотрудничать с органами ПФР в интересах работников - застрахованных лиц.

7. Социальные гарантии и льготы.

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях, предусмотренных ст. 165 Трудового кодекса РФ.

7.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

7.3. Расторжение трудового договора с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), также работниками в возрасте до восемнадцати лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

7.5. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством, в Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования.

7.6. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и создавать все необходимые условия для прохождения работниками медицинского осмотра.

7.7. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия, направленные на снижение травматизма.

Профком обязуется:

- обеспечить контроль соблюдения прав работников на обязательно-социальное, медицинское пенсионное страхование в случаях предусмотренных федеральными законами;

8. Условия и охрана труда

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации),

8.1. Работодатель:

- знакомит работников с требованиями охраны труда при приеме на работу;
- на каждом рабочем месте обеспечивает условия, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда;
- совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, обеспечивает приобретение спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;
- своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда;
- в установленном порядке проводит расследование несчастных случаев;

8.2. Для реализации этих задач осуществлять мероприятия по охране труда:

- контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно – гигиенических условий содержания помещений;
- состоянием условий труда и аттестацией рабочих мест по условиям труда;
- правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проводить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях;
- своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих;

- организовывать за счет работодателя ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации),
 - внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 Трудового кодекса Российской Федерации).
 - санитарно - бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст.212,223 Трудового кодекса Российской Федерации).
 - проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями;
 - ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения профсоюзного комитета;
 - предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом;
 - обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы;
 - приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний;
 - организовывать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 8.3.Обязательства работников по охране труда и технике безопасности:
- соблюдать правила и инструкции по охране труда,
 - сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации),
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,
 - проходить по представлению работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.
- 8.4.Профсоюзный комитет:
- осуществляет контроль за соблюдением администрацией законодательства по охране труда;
 - контролирует своевременную выдачу работникам спецодежды, СИЗ, моющих средств в соответствии с установленными нормами;
 - принимает участие в комиссии по охране труда;
 - принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения;
 - принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, принятых коллективным договором;

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации);
- не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 Трудового кодекса Российской Федерации части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией;

9.5. Работодатель обязуется:

- не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
- увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации;
- обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;

- освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

- предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;

- членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 Трудового кодекса Российской Федерации);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление заработной платы (ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации);

- применение систем нормирования труда (ст.159 Трудового кодекса Российской Федерации);

- массовые увольнения (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 Трудового кодекса Российской Федерации)

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса Российской Федерации);

- создание комиссий по охране труда (ст.218 Трудового кодекса Российской Федерации);

- составление графиков сменности (ст.103 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 Трудового кодекса Российской Федерации);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие вопросы;

9.7. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

- 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.
- 10.2. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.5. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки работодатель и профком создает совместную комиссию на паритетной основе.
- 10.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:
 - трёх месяцев при заключении нового коллективного договора;
 - одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

11. Заключительные положения

- 11.1. Коллективный договор заключается на 3 года с 16.12.2019 г. по 16.12.2022 г.
- 11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
При реорганизации или смене собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 11.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его условий, работники не выдвигают новых социально-трудовых и экономических требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к работникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.
- 11.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют стороны социального партнёрства, их представители, соответствующие органы по труду.
При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

Прошнуровано, пронумеровано

На 14 листах.
2019 г.

Заведующий МДОУДС «Колосок»
Кулапина И.Г.

