

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 2
г. Вязьмы Смоленской области**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР**

на 2016 — 2019 годы

г. Вязьма

**Принят на
Общем собрании работников
«26» мая 2016 года;
протокол № 4**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 г. Вязьмы Смоленской области (далее - ДОУ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ДОУ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников ДОУ и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ДОУ, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком),
- работодатель в лице его представителя — заведующего ДОУ.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

- работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профком) 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, представления отпусков;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.);

- профком:

- содействовать эффективной работе ДОУ;

- представлять интересы работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30;31 ТК Российской Федерации).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам Положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, расторжения трудового договора с руководителем ДОУ.

1.10. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном трудовым кодексом РФ.

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально — экономического положения работников учреждения.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает согласование профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- положение об оплате труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска (оплачиваемого);
- перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска;
- положение о распределении фонда стимулирующих выплат;
- другие локальные акты, затрагивающие социально-трудовые и профессиональные интересы работников.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления ДОО непосредственно работниками и через профком:

- учет мнений по (согласованию);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ДОО, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.20 Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДОО, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работниками в письменном виде в двух экземплярах, каждый подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иным Федеральным законом, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

2.6. В соответствии со ст. 57 ТК РФ, трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы. В случае заключения срочного трудового договора - срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом ДОО, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДОО.

2.8. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДОО;

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОО.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ДОО;

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем установлено действующим законодательством

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, установленных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

3.3.4. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ;

3.3.5. Предоставлять работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, отпуск без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной аттестации на основании справки-вызова образовательного учреждения.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на основании существующего законодательства федерального уровня.

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационной комиссией ДОО, на основании локальных актов ДОО.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ СОДЕЙСТВИЕ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

И

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменном виде о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала. В случаях, которые могут привлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

Определять срок предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидации ДОО не менее, чем за три месяца.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращение численности штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ)

4.3. Стороны договорились что, преимущественное право на оставление 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 два года до пенсии, кроме досрочной), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации.

4.4. Высвобождаемым работникам представляются гарантии, компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

4.5. При появлении новых рабочих мест в ДОО, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет приема на работу работников, добросовестно работавших на нем, ранее уволенных из ДОО в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДОО (ст.91 ТК РФ), графиком работ, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОО.

5.2. Для педагогических работников ДОО с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается работодателем в каждом отдельном случае с учетом результатов процедуры специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) и отражается в трудовом договоре.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а ребенка – инвалида – до 18 лет;
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников ДОО к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха;

5.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия.

5.6. Привлечение работников ДОО к выполнению работ, не предусмотренных Уставом ДОО, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда;

5.7. Очередность представления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем и профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДОО и благоприятных условий для отдыха работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней), перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 124-125 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.8. При предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, их продолжительность определяется соглашением сторон.

5.9. Работодатель обязуется предоставлять:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в соответствии с ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем;
- отпуск без сохранения заработной платы на основании заявления работника:
 - в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
 - переезд на новое место жительства – 5 календарных дней;
 - на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года и на условиях, определяемых учредителем и Уставом ДОО;
- работнику отпуск вне графика в любое время года при наличии путевки на санаторно-курортное лечение.

5.10. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.11. Отпуск работникам за первый год работы может быть предоставлен до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в ДОО, в случаях, предусмотренных ст. 122 ТК РФ.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается приказом ДОО с учетом мнения профкома на основании Правил внутреннего трудового распорядка. Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера).

6.2. Оплата труда работников ДОО осуществляется в соответствии с законодательством РФ, законодательством Субъекта РФ, Положением об оплате труда работников ДОО.

6.3. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровней и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации.

6.4. Заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ, за текущий месяц, не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме в месте выполнения ими работы или перечислением на указанный личный расчетный счет работника в сбербанке.

В конце расчетного месяца всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа текущего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с муниципальной системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов;
- доплаты из фонда оплаты труда стимулирующего характера;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами ДОО.

Размеры доплат и выплат стимулирующего характера устанавливаются ДОО самостоятельно в пределах имеющихся средств, с учетом мнения Профкома и на основании Положения.

6.6. Изменение должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ДОО, или со дня предоставления документации о стаже, дающем право на повышение ставки заработной платы;
- при получении образования и 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 наступлении у работника права на изменение должностного (базового) оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Стороны признают, что заработная плата за работником сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя.

6.8. ДОО вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.9. Стороны договорились, в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные

усилия для обеспечения объективности и широкой гласности вопросов, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.10. Оплата труда работников ДООУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда и составляет от 4% до 12% (Приложение 2).

6.11. Оплата труда в ночное время с 22.00 до 06.00 производится в размере 35% за каждый час работы.

6.12. Размер доплат за совмещение профессий, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон в зависимости от объема дополнительной работы, но не выше должностного оклада отсутствующего работника.

6.13. Оплата труда за сверхурочную работу производится всем работникам в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

6.14. Выплата заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, в размере ниже минимального оклада не допускается.

6.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует о предоставлении места в ДООУ работникам, имеющим детей дошкольного возраста, вне очереди.

7.2. оказывает методическую помощь педагогическим работникам при подготовке к прохождению аттестации, участию в конкурсах федерального, регионального, муниципального уровней.

8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников ДООУ на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст. 219 ТК РФ, на основании деятельности комиссии по охране труда и Принятого Положения по охране труда.

8.2. Своевременно организовывать в ДООУ процедуру специальной оценки условий труда. В составе комиссии по специальной оценке труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников ДООУ, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки за счет средств работодателя.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДООУ обучение и инструктаж по охране труда, охране жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников ДООУ по охране труда не реже одного раза в год.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ДООУ.

8.6. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное медицинское и социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ДООУ 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).

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

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

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

8.15. Создать в ДОО комиссию по охране труда, в составе которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашений по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДОО. В случае выявления ими нарушений прав работника на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Один раз в год информировать коллектив ДОО о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

Профком обязуется:

8.20. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей в соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности».

8.21. Обеспечивать формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.

8.22. Организовывать и обеспечивать проведение общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.23. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Права и гарантии деятельности комитета профсоюза ДОО определяются ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами федерального и регионального значения, Уставом ДОО, настоящим коллективным договором.

9.2. 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 работников, утверждаются работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию с профкомом);
- не препятствовать представителям профкома ДОО посещать все помещения ДОО для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- предоставлять профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов на банковские счета профсоюзных организаций.

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

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

9.5. Стороны договорились освобождать членов профсоюза ДОУ 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, собраний, созываемых профсоюзом.

9.6. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с профсоюзной организацией формы оплаты труда, положение о доплатах из стимулирующих фондов, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности. Локальные акты ДОУ.

9.7. Профсоюзный комитет обязуется ежеквартально предоставлять отчет об использовании денежных средств, предусмотренных на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

10. ПРОФСОЮЗ – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА, УЧАСТНИКАМ СОГЛАШЕНИЯ

Профком обязуется:

10.1. Оказывать бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществлять защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, отстаивать их интересы на всех уровнях, вплоть до суда. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ.

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

10.5. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по специальной оценке условий аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.10. осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

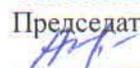
11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Заведующий
Председатель профкома



Л.А. Старовойтова
Т.С. Кронина

Принято на Общем собрании
Работников Учреждения
Председатель собрания
 О.В. Абрамович
« 26 » 05 2016

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**Перечень должностей работников
с ненормированным рабочим днем
и продолжительностью дополнительного отпуска.**

Должность	Дополнительный отпуск
Заведующий	3 календарных дня

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**Перечень работников,
занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными,
и иными условиями труда,
для повышения размера оплаты труда**

Должность	Размер повышения оплаты труда (%)
Завхоз	12%
Повар	12%
Младший воспитатель	12%
Машинист по стирке белья	12%
Рабочий по кухне	12%

Заведующий
Председатель профкома



Л.А. Старовойтова
Т.С. Кронина

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦОДЕЖДОЙ И СРЕДСТВАМИ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦОДЕЖДОЙ			
№ п/п	Перечень профессий и должностей	Наименование спецодежды	Норма выдачи
1.	Повар	Халат х/б или костюм х/б Фартук х/б белый Шапочка х/б (колпак) Фартук х/б	4 на 2 года 2 на 1 год 4 на 2 года 2 на 1 год
2.	Кастелянша	Халат х/б Колпак или косынка х/б	3 на 2 года 3 на 2 года
3.	Подсобный рабочий по кухне	Халат х/б белый Косынка х/б Фартук х/б Фартук прорезиненный (клеенчатый) с нагрудником Перчатки резиновые	4 на 2 года 4 на 2 года 1 на 6 мес. 1 на 6 мес. 6 до износа
4.	Младший воспитатель	Халат х/б белый Фартук х/б белый Косынка х/б (колпак) Халат х/б темный Фартук прорезиненный (клеенчатый) с нагрудником Перчатки резиновые	4 на 2 года 2 на 1 год 4 на 2 года 2 на год 1 на 6 мес. до износа
7.	Завхоз	Халат х/б белый Халат х/б темный Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	2 на год 1 на год Деж до износа

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ			
№ п/п	Перечень профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Дворник	Костюм х/б или костюм из смешанных тканей Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Зимой: куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги утепленные Галоши на валенки	1 1 6 пар 6 пар 1 на 3 года 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года
2	Машинист по стирке белья	Халат х/б или Костюм х/б Или костюм из смешанных тканей; Фартук х/б с нагрудником Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые	1 1 2 Деж 4 пары Деж
3	Рабочий по обслуживанию здания и помещений	Костюм х/б Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Респиратор Сапоги резиновые Для наружных работ: Куртка на утепляющей прокладке; Брюки на утепляющей прокладке Валенки	1 4 пары До износа 1 пара 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года На 3 года

Заведующий

Л. Старовойтова

Л.А. Старовойтова

Председатель профкома

Т.С. Кренина

Т.С. Кренина



г. Вязьмы Смоленской области
Д.А. Старовойтова

Коллективный договор, заключенный между работниками и работодателем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 г. Вязьмы Смоленской области, принят на Общем собрании работников учреждения 26 мая 2016 года, протокол № 4, с приложениями, всего на 15 (пятнадцати) листах; зарегистрирован Отделом социальной защиты населения в Вяземском районе «06» июня 2016 года, без замечаний.

Регистрационный № 28

Начальник Отдела
социальной защиты населения
в Вяземском районе



Т.А. Аювакова