





## **СОДЕРЖАНИЕ:**

**I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

**III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

**IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ**

**VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**IX. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

## I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в образовательном учреждении МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга», заключённый работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, и правах и гарантиях деятельности», «Об образовании», «О занятости населения в РФ», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №11 г. Выборга» в лице руководителя Параниной О.В. (далее по тексту Администрация) и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения Тарнавская М.А. (далее по тексту - профсоюз).
- 1.4. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга» возможна только на основе социального партнёрства по средством коллективно – договорного регулирования трудовых отношений и согласования интересов работников и Работодателя в соответствии с действующим законодательством, и строят взаимоотношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнёрства (ст.24 ТК РФ).
- 1.5. Цель коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.
- 1.6. Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль, за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия определенные действующим законодательством.

1.7. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля, за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.8. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечения роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушении установленного действующим законодательством порядка.

1.9. Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга».

1.11. Коллективный договор заключён на три года, вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до заключения нового.

1.12. В течение срока действия коллективного договора по инициативе одной из сторон в договор могут быть внесены дополнения и изменения в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

1.13. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем организации.

- 1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.15. При ликвидации учреждения коллективной договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## **II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

**Администрация** соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.1. Настоящим договором устанавливается обязательное правило для администрации: при найме работника знакомить его (под роспись) с должностными обязанностями, режимом труда и отдыха, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, Уставом образовательного учреждения, инструкцией по охране труда и правилами ТБ.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.3. При найме работника Работодатель заключает с ним срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 58, 59 ТК РФ).

2.4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть оговорен срок испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работы (ст.70,71 ТК РФ).

2.5. По требованию принимаемого работника условия найма, сроки испытания могут согласовываться при участии представителя профсоюза.

2.6. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе.

2.7. Заключив трудовой договор, Работодатель и Работник обязаны выполнять его условия. Изменение трудового договора возможно по взаимному согласию сторон, в связи с изменениями условий и системы оплаты труда и регулируется гл. 12 ТК РФ.

2.8. Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников и будет принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест, соблюдению трудовых договоров, не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников (ст.82 ТК РФ).

2.9. Увольнение работников регулируется гл. 13 ТК РФ. ( с учётом изменений ТК РФ)

2.10. Перевод работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72 и 74 ТК РФ.

2.11 Изменение существенных условий труда производит в порядке, предусмотренном статьей 73 ТК РФ.

2.12 Увольнению по инициативе администрации не подлежат работники, избранные в состав профсоюзных органов и после окончания выборочных полномочий два года без предварительного согласия избравшего их органа, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (полная ликвидация учреждения и другие).

#### **Профсоюз:**

2.13 Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании статьи 81 п.2,3,5 ТК РФ.

2.14 Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.15 Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода, увольнения работников. Осуществляет контроль, за правильностью ведения трудовых книжек.

### **III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

**Администрация** обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри МБДОУ на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени, в целом по МБДОУ с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;

Указанные мероприятия осуществляются с согласия Профсоюза.

3.3 О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляются по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

3.4 Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие Работники:

- работающие инвалиды;
- работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери (отцы), имеющие детей до 16-летнего возраста;



- родители, имеющие трех и более детей

3.5 Вопросы предоставления массовых отпусков без сохранения заработной платы согласовываются с профсоюзным комитетом.

3.6 Работники МБДОУ имеют право заключать гражданско-правовые договоры с Работодателем на проведение научно-исследовательских работ, организацию платных дополнительных услуг (обучение по дополнительным образовательным программам) , выполнение других видов работ, которые оплачиваются работнику на договорной основе по договору подряда (ст. 59 ТК РФ).

3.7 Работники МБДОУ могут привлекаться (с учетом состояния здоровья, семейного положения) к работам, не связанным с выполнением ими своих основных функциональных обязанностей (в случае производственной необходимости), по договорам гражданско-правового характера (подряда, и пр.) или приказам по МБДОУ, в которых должны быть предусмотрены срок, условия и размер оплаты труда.

3.8 В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

3.9 Укреплять материально-техническую базу, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, наглядными пособиями и т.п.

3.10 Предоставлять Работникам право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

3.11 Проводить ежегодно аттестацию рабочих мест.

#### **Профсоюз:**

3.12 Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками образовательного учреждения.

3.13 Осуществляет контроль, за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

#### **IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Трудовые доходы каждого работника максимальными размерами не ограничиваются, а зависят от его личного трудового вклада и качества труда. Оплата труда производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №11г. Выборга» (Приложение № 4), в которое могут вноситься изменения и дополнения, согласованные с Советом трудового коллектива и профсоюзной организацией, а также в соответствии с Федеральными законами и нормативными актами (ст. 135 ТК РФ).

##### **Администрация:**

4.1 Составляет штатное расписание из потребности в должностях для обеспечения уставной деятельности и не должно превышать выделенных лимитов финансирования, порядок установления наименования профессий рабочих и должностей служащих должно соответствовать исполняемым ими обязанностями на основании квалификационных справочников.

4.2 Схема формирования заработной платы конкретного сотрудника МБДОУ следующая (ст. 129,135 ТК РФ):

- базовый должностной оклад в соответствии с КПГ(квалификационная профессиональная группа) и квалификационным уровнем;
- повышающие коэффициенты к базовому должностному окладу;
- компенсационные и стимулирующие выплаты (надбавки);

4.3 Производит выплату заработной платы два раза в месяц: 5-го числа месяца, следующего за расчетным периодом, аванса - 20 числа текущего месяца. Расчетные листки выдаются не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы.

4.4 При совпадении дней выдачи заработной платы с праздничными или выходными днями, выдача заработной платы производится накануне. Задержка выплаты заработной платы не допускается (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата переводится работнику на его личный счет.

- 4.5 В случае непредвиденных изменений порядка бюджетного финансирования (реорганизация, присоединение, слияние образовательных учреждений и т.п., вызывающее закрытие (открытие) лицевых счетов учреждения). Работодатель авансирует выплату до 3-х базовых должностных окладов работнику из средств бюджетного финансирования в рамках финансового года.
- 4.6 Отпускные за отработанное время выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска при наличии всех сведений (документов), необходимых для расчета среднего заработка.
- 4.7 При увольнении работника выплаты всех причитающихся сумм производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ). В случае спора о размерах сумм, Работодатель обязан в день увольнения выдать не оспариваемую сумму.
- 4.8 Работодатель или работник, причинившие ущерб другой стороне трудового договора, возмещают ущерб в соответствии с Трудовым кодексом и иными Федеральными законами. Расторжение трудового договора не освобождает его стороны от материальной ответственности (ст.232 ТК, п.1, 3).
- 4.9 Порядок установление ущерба и его взыскания Работодателем определяется действиями Работодателя в соответствии со статьями 238-243 ТК РФ.
- 4.10 Порядок установления ущерба и его взыскания Работником определяется действиями Работника в соответствии со статьями 234-237 ТК РФ.
- 4.11 Все надбавки к заработной плате оформляются приказом заведующего. согласно Положению об оплате труда (**Приложение № 4**) и в соответствии с Уставом МБДОУ.
- 4.12 Оплата труда работникам МБДОУ, привлекаемых к выполнению должностных обязанностей в дни, на которые в установленном порядке перенесены праздники (выходные), в зависимости от выполнения месячной нормы рабочего времени оплачиваются в одинарном или двойном размерах или указанные дни (часы) по желанию работника добавляются к отпуску (ст. 153 ТК РФ).

- 4.13 Производит доплату за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) по ставкам, установленным Трудовым законодательством РФ.
- 4.14 Предупреждает работников персонально под расписку не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда в соответствии со статьей 72 ТК РФ.
- 4.15 Производит доплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае карантина, аварийной ситуации) в размере двух третей среднего заработка работника, в соответствии со статьей 157 ТК РФ.
- 4.16 Оплачивает командировочные расходы в размерах, установленных Постановлением правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 .
- 4.17 Выдвигает кандидатуры работников образовательного учреждения совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.
- 4.18 При совмещении профессий или должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст.60.2 и ст. 149, ст. 151 ТК РФ).
- 4.19 Выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по совместительству регулируется ст.60.1, 282, 285 ТК РФ.
- 4.20 При расчете средней зарплаты следует руководствоваться ТК РФ, а также:
- для оплаты отпусков и в иных случаях расчета среднего заработка предусмотренных ТК РФ, - Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ ;
  - при расчете пособий за счет Фонда социального страхования - Положением об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию, утвержденным Постановлением Правительства РФ;

За расчётный период принять 12 календарных месяцев (с 1-го по 1-е число), предшествующих событию, с которым связана выплата среднего заработка, для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат. Денежные средства, выданные работникам не в качестве вознаграждения за труд (оплата или компенсация отпусков, страховые выплаты, материальная помощь, и другие), при исчислении среднего заработка не учитываются (ст. 139 ТК РФ).

#### **Профсоюз:**

4.21 Принимает участие в работе тарификационной комиссии образовательного МБДОУ.

4.22 В соответствии со статьями 1 и 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- правильностью установления окладов и тарификационных ставок;
- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств, для оплаты труда;
- правильностью выплат компенсации за книгоиздательскую продукцию.

1. Принимает участие в разработке Положения о стимулирующих выплатах, размерах и условиях их осуществления в пределах фонда оплаты труда и осуществляет контроль, за правильностью его применения.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

#### **Администрация:**

5.1 Рабочее время и время отдыха работников МБДОУ определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), которые являются приложением к настоящему коллективному договору (**Приложение № 1**), учебным планом, годовым

календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга».

- 5.2 Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.
- 5.3 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).
- 5.4 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБДОУ.
- 5.5 Неполное сокращенное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой труда пропорционально отработанному времени устанавливается (ст.92, ст. 93 ТК РФ):
- по соглашению между работником и работодателем;
  - по просьбе беременной женщины;
  - по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- 5.6 Работникам, совмещающим работу с обучением, могут быть предоставлены гарантии, предусмотренные ст. 173 Трудового кодекса РФ, в случае, если работник получает образование соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления указанных гарантий определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.
- 5.7 Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.
- 5.8 Работодатель предоставляет работникам следующие виды отпусков:
- ежегодный трудовой основной ст.114, (ст.115 ТК РФ);
  - дополнительный (ст. 116, 117 ТК РФ);

- учебный
- без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

5.9 Работодатель может предоставлять оплачиваемые дополнительные дни к отпуску (ст. 116 ТК РФ).

5.10 Для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством. Неиспользованные в течение месяца дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

5.11 Очередность предоставления ежегодного основного отпуска определяется графиком, установленным администрацией по согласованию с профсоюзной организацией не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись. Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушения нормального хода работы МБДОУ (ст. 123 ТК РФ).

5.12 Ежегодно основной и дополнительный отпуска суммируются и могут предоставляться одновременно или отдельно. По желанию работника основной отпуск и дополнительный отпуск могут предоставляться двумя частями (ст. 125 ТК РФ).

5.13 Перечень должностей, работников предоставляемым дополнительный оплачиваемый отпуск:

- Главному бухгалтеру – до 14 (четырнадцать) календарных дня за ненормированный рабочий день (основание: статья 119 трудового кодекса Р.Ф.
- Заместителю заведующей по безопасности, заместителю заведующей по ВМП ( работающим на ставку заработной платы) – до 14 (четырнадцать) календарных дней за ненормированный рабочий день (основание: статья 119 трудового кодекса Р.Ф.

- Повару – за особые условия труда (горячий цех) – до 7(семь) календарных дней основание: статья 118 трудового кодекса Р.Ф.

- Машинисту по стирке белья – за особые условия труда до 7(семь) календарных дней основание: статья 118 трудового кодекса Р.Ф.

5.14 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по их заявлению устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.15 Работодатель предоставляет по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы:

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 14 календарных дней в году;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи - на период, указанный в заключении органов здравоохранения;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;

5.16 В случае регистрации брака, рождения ребенка работника и смерти члена семьи Работнику предоставляется неоплачиваемый отпуск (по заявлению работника) в количестве до 5-ти дней (ст. 128 ТК РФ).

В состав членов семьи входят: жена (муж), мать, отец, братья, сыновья, сестры, дочери, теща (свекровь), тесть (свекор), пасынки, падчерицы, мачеха, дедушки, бабушки.

5.17 Работодатель вправе предоставлять не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1-го года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом МБДОУ (ст.335 ТК РФ).

5.18 Общим выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.19 Время для отдыха и питания для работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

**Профсоюз:**



- 5.20 Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников в летний период.
- 5.21 Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.
- 5.22 Осуществляет контроль, за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

## VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Одной из главных обязанностей Работодателя считать создание здоровых и экологически безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими требованиями, правилами и нормами охраны труда, противопожарной безопасности, экологическими нормативами (ст. 210 ТК РФ). Осуществлять политику, направленную на создание условий труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 4 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»)

### Администрация:

- 6.1 Подписывает Соглашение по охране труда и выполняет предусмотренные в нем мероприятия по охране труда, технике безопасности и промсанитарии в указанные сроки (ст. 212 ТК РФ).
- 6.2 Обязуется выполнять Соглашение по охране труда, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора (**Приложение № 2**) и не менее одного раза в год на совместных с Профкомом заседаниях рассматривать результаты его выполнения.
- 6.3 Обязуется в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.212), Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ» обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

Привлекать представителей Профсоюзной организации к приему выполненных работ, связанных с мероприятиями по охране труда и технике безопасности.

6.4 Обязуется проводить обучение и проверку знаний по охране труда членов Комиссии по охране труда в соответствии с действующим законодательством, установленными нормативно-правовыми актами и руководящими документами по охране труда.

6.5 Обязуется: организовать, провести и оплатить обязательные и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры работников МБДОУ, а также работников, связанных с учебным процессом для предупреждения пригодности их для выполнения, поручаемой им работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний, (ст.212, 213 ТК РФ, ст. 4 ФЗ об охране труда).

6.6 Обязуется своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний (ст.228-229 ТК РФ).

6.7 Признаёт право работников 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.

**Профсоюз:**

6.8 Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

6.9 Принимает участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году и зиме.

6.10 Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

6.11 Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

6.12 Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

**VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ**

## **Администрация:**

С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности МБДОУ, развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность работников.

7.1 Социальные льготы и гарантии равно распространяются на всех штатных сотрудников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

7.2 Обязуется не принимать решений, ущемляющих социальные гарантии работников учреждения.

7.3 Работодатель имеет право оказывать единовременную материальную помощь нуждающимся сотрудникам, в том числе:

- на лечение детей, имеющих наследственные, хронические заболевания и инвалидность;
- в случае смерти близких родственников (родителей, мужа, жены, детей);
- на частичную оплату ритуальных услуг в связи со смертью работника.

Расходование средств на выплаты, предусмотренные п.п. 7.3. производится

Работодателем по решению Комиссии по стимулирующим выплатам, размерам и условиям их осуществления в пределах фонда оплаты труда

7.4 Единовременные выплаты работникам, достигшим пенсионного возраста, а также в связи с юбилейными датами.

7.5 Сотрудники, достигшие пенсионного возраста, имеют право продолжить трудовую деятельность.

7.6 Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных.

7.7 Создает условия по обеспечению работников горячим питанием в образовательном учреждении за счёт средств сотрудника. Оплату за питание, сотрудники производят по

квитанциям, выписанным бухгалтерий МБДОУ (на основании заявления работника на постановку на питание).

#### **Профсоюз:**

7.8 Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий).

7.9 Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

7.10 Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.

7.11 Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профбюджета.

7.12 Оказывает юридическую помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

#### **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1 Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями, Уставом МБДОУ, настоящим коллективным договором (гл.58 ст.370-378 ТК РФ).

8.2 Представительным органом коллектива работников выступает профсоюзная организация. Он представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

8.3 Профком осуществляет общественный контроль над соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза ДОУ, осуществляет пропаганду трудового законодательства, оказывает помощь членам Профсоюза по защите их прав при переговорах с администрацией, в комиссии по трудовым спорам и судах.

8.4 Профсоюзная организация представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили представлять их интересы.

8.5 Профсоюз имеет право на свою уставную деятельность в МБДОУ в соответствии с конвенцией Международной организации труда № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию»; ст. 29 Трудового кодекса РФ; Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности».

8.6 Члены Профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по аттестации работников, охране труда, и других.

8.7 Стороны обязуются сотрудничать в рамках законодательства о труде по всем вопросам деятельности МБДОУ и признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование друг друга по вопросам, относящимся к их компетенции, принимать совместные меры по разрешению трудовых споров и конфликтов в коллективе на основе взаимного уважения и доверия.

8.8 Решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и согласований, не допуская снижения уровня прав и гарантий работников, установленного действующим законодательством.

8.9 Работодатель обязуется учитывать мнение Профсоюзной организации и обеспечивать права Профсоюза, в том числе представлять для согласования проекты решений и документов, касающихся следующих вопросов:

- Увольнения работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ) в случаях:
- сокращения численности или штата работников;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- Привлечения к работе в выходные, праздничные нерабочие дни (ст. 99, 113 ТК РФ);
- Разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- Очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Системы оплаты и стимулирования труда, включая системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 135 ТК РФ);
- Нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Формы расчетного листка о заработной плате с размером заработной платы и произведенных удержаний (ст. 136 ТК РФ);
- Определения Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- Создания Комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

8.10 Работодатель включает Профсоюз в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых и социальных интересов работников МБДОУ.

8.11 Работодатель предоставляет представителям Профкома не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

8.12 Работодатель обязуется в соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы и всех видов выплат из бюджетных и внебюджетных средств членские профсоюзные взносы и перечислять их на счет Профсоюзной организации не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы. Профсоюзные взносы удерживаются в установленном размере. Работодатель регулярно (1 раз в год) предоставляет списки работников, у которых профсоюзные взносы удерживаются через бухгалтерию.

8.13 Работодатель предоставляет Профсоюзной организации помещения для проведения собраний и конференций.

8.14 Профсоюз вправе информировать работников МБДОУ о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.15 Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, по согласованию с руководителем структурного подразделения при условии выполнения ими своих должностных обязанностей, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива МБДОУ.

8.16 По представлению Профсоюза Работодатель предоставляет не освобожденному профсоюзному активу возможность обучения, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, с сохранением среднего заработка на период отвлечения от основной работы. Работодатель обеспечивает законодательно закрепленные трудовые права членов выборных профсоюзных органов в соответствии со ст. 374 Трудового кодекса РФ.

Работодатель может производить оплату труда неосвобожденному руководителю выборного профсоюзного органа (профкома) в размере не менее 0,5 базового должностного оклада по занимаемой должности в соответствии с трудовым соглашением (из внебюджетных средств) в соответствии с настоящим Договором (ст.377 ТК РФ).

8.17 Профсоюз использует право, при поддержке структурного подразделения, выдвигать кандидатуры работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия.

8.18 Стороны признают, что выполнение положений настоящего коллективного договора, задач, стоящих перед коллективом работников МБДОУ, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями. Они договорились объединить эти усилия для удовлетворения нужд и потребностей работников МБДОУ. В этих целях:

- Стороны совместно разрабатывают новые и пересматривают действующие в учреждении локальные нормативные акты, касающиеся вопросов социально-экономического развития;
- Работодатель оказывает поддержку деятельности Профкома, направленную на решение трудовых и социально-экономических проблем работников;

- Профком оказывает всестороннюю поддержку Работодателю в его деятельности по развитию МБДОУ, защите трудовых и социально-экономических интересов работников; помогает администрации в обеспечении соблюдения работниками Правил внутреннего распорядка, а также полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;
- Стороны обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности. Работодатель обязуется своевременно информировать Профсоюз по основным вопросам жизнедеятельности училища и предоставлять информацию по просьбе его представителя, Профсоюз обязуется использовать предоставленную информацию строго по назначению.

8.19 Профсоюзная организация МБДОУ является представителем интересов всех работников ДОУ.

## **IX. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля над его выполнением, договаривающиеся стороны создают постоянно действующую комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений (в соответствии с п. 1.5 настоящего коллективного договора) с равным представительством от Работодателя и Профсоюза.

9.1 Подведения итогов выполнения коллективного договора проводится один раз в год на общем собрании трудового коллектива.

- Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается в порядке, предусмотренном законодательством. Изменения, дополнения коллективного договора не могут быть направлены на ухудшение социально-трудового положения работников.
- При подписании коллективного договора руководитель издает приказ о назначении ответственных за выполнение условий коллективного договора и доводит его до сведения Профсоюза.

9.2 Во исполнение настоящего коллективного договора стороны в месячный срок с момента его подписания разрабатывают и принимают план мероприятий, в котором устанавливаются характер мероприятий, объемы и механизм их финансирования и сроки выполнения.

9.3 Руководитель учреждения обязуется систематически информировать работников и Профсоюз о финансово-экономическом положении МБДОУ, основных направлениях его деятельности, а также о состоянии его социально-бытовой сферы; рассматривать предложения работников по социально-трудовым вопросам и давать на них мотивированный ответ.



9.4 В случае возникновения коллективного трудового спора, т. е. не урегулированных разногласий сторон по поводу установления или изменения условий труда, изменения или выполнения настоящего коллективного договора или соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, Работодатель и Профсоюз решают спор путем переговоров. В случае не достижения согласия по данному спору Работодатель признает право работников на организацию и проведение коллективных действий в защиту социально-трудовых прав и интересов работников в соответствии с действующим законодательством.

9.5 В случае возникновения индивидуального трудового спора, т. е. разногласий между работником и Работодателем по условиям трудового договора, Работодатель признает право Профсоюза представлять и защищать права и интересы работников в ходе урегулирования индивидуальных трудовых споров.

9.6 В целях содействия урегулированию индивидуальных трудовых споров Конференция избирает Комиссию по трудовым спорам (КТС), состав и полномочия которой регулируются законодательством.

9.7 Приложение к коллективному договору являются его составной частью.

9.8 К коллективному договору прилагаются следующие приложения::

**Приложение №1** Правила внутреннего трудового распорядка.

**Приложение №2** Положение о стимулирующих выплатах, размерах и условиях их осуществления в пределах фонда оплаты труда.

**Приложение №3** Положение о комиссии по стимулирующим выплатам, размерам и условиям их осуществления в пределах фонда оплаты труда.

**Приложение №4** Положение об оплате труда.

**Приложение №5** Перечень профессий, работники, которых обеспечиваются спецодеждой и моющими средствами

**Приложение №6** Соглашение по охране труда.

9.9 Коллективный договор составляет в трех экземплярах, имеющих равную силу.

9.10 Разногласия по данному коллективному договору оформляются отдельным протоколом.

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников учреждения

Председатель собрания

«\_26\_»\_ мая \_\_\_2015г.

---

Подпись

СОГЛАСОВАНО:

Первичной профсоюзной организацией

МБДОУ «Детский сад №11 г. Выборга»

Протокол №2, от 26.05.2015г.

---

Подпись