

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 7 комбинированного вида» города Пикалёво

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2019- 2022 ГОДЫ

Коллективный договор принят на общем собрании работников учреждения
«19» сентября 2019 г. (протокол № 1 от «19» сентября 2019 года)

Представитель Работников

Председатель
Совета трудового коллектива

Румянцева Е.А. Румянцева
(подпись, фамилия инициалы)

«19» сентября 2019 г.

Представитель Работодателя

Заведующий

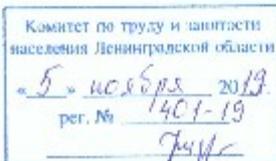
Молчанова Е.А. Молчанова
(подпись, фамилия инициалы)

«19» сентября 2019 г.

М.П.



Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в Комитете по труду и занятости
населения Ленинградской области



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 7 комбинированного вида» города Пикалёво и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных социально-экономических условий по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления Учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.
- 1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя - заведующий Учреждением (далее по тексту - Работодатель) и работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения (далее по тексту - Профсоюз).
- 1.5. Основными принципами взаимоотношений между Работодателем и Профсоюзом признаются:
 - равноправие сторон;
 - уважение и учет интересов сторон;
 - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
 - безусловное соблюдение сторонами норм действующего трудового законодательства;
 - реальность и выполнимость обязательств, принятых на себя сторонами;
 - обязательность выполнения принятых на себя обязательств;
 - ответственность сторон за невыполнение условий коллективного договора.
- 1.6. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 комбинированного вида» города Пикалёво (далее Учреждение) и признают, что уровень экономического развития Учреждения и благополучие работников взаимосвязаны и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путём переговоров.
- 1.7. Профсоюз признает право Работодателя 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.

- 1.8. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем всех работников Учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении дошкольной образовательной организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.
- 1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации)
- 1.10. Профсоюз представляет Работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законном порядке уполномоченным органом.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

- 2.1. Стороны договорились добиваться успешной деятельности дошкольного образовательного учреждения, повышения дисциплины и качества труда, а также материального состояния работающих; не допущения случаев снижения заработной платы ниже существующего уровня.
- 2.2. **Работодатель обязуется:**
 - 2.2.1. Обеспечить работников необходимыми материальными и финансовыми ресурсами для выполнения работ.
 - 2.2.2. Создать необходимые условия для отдыха и восстановления сил работников учреждения.
 - 2.2.3. Представлять Профсоюзу информацию о выполнении учреждением намеченных социально-экономических показателей.
- 2.3. **Профсоюз обязуется:**
 - 2.3.1. Способствовать устойчивой работе дошкольного образовательного учреждения присущими Профсоюзу методами, в том числе развитием соревновательных принципов среди работников, повышении эффективности их труда, с установлением совместно с администрацией систем поощрения за высокое качество труда.
 - 2.3.2. Представительствовать от имени работников при разрешении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы, другие производственные и социально-экономические проблемы.
 - 2.3.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.
 - 2.3.4. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условия коллективного договора.
 - 2.3.5. Осуществлять самостоятельно и через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

- 2.3.6. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
- 2.3.7. Выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя; представлять и защищать интересы работников, используя законные способы защиты прав и интересов работников.
- 2.3.8. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда, улучшения санитарно-бытовых условий.
- 2.3.9. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения.
- 2.3.10. Добиваться роста заработной платы, способствовать созданию благоприятных условий для выполнения трудовых обязанностей.

III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3. Стороны договорились, что:
 - 3.1. **Работодатель** обязуется:
 - 3.1.1. Оформлять трудовые отношения с работником, вновь принимаемым на работу, письменным трудовым договором в соответствии со статьями 57, 58, 67 Трудового Кодекса Российской Федерации.
 - 3.1.2. Не требовать от работника выполнения работы, необусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
 - 3.1.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы, По требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (статья 68 Трудового Кодекса Российской Федерации).
 - 3.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с должностными обязанностями, с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о материальном стимулировании работников, инструкцией по охране труда и технике безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
 - 3.1.5. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки

педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

- 3.1.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 3.1.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и Администрацией трудового договора.
- 3.1.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.
По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.
- 3.1.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации сообщать Профсоюзу в форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за два месяца.
- 3.1.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
- предпенсионного возраста (менее 2-х лет до достижения пенсионного возраста);
 - проработавшие в организации свыше 10 лет;
 - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
 - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
 - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 3.1.11. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.
- 3.1.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 3.1.13. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 3.1.14. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 25 настоящего Федерального закона.
- 3.1.15. Расторжение трудового договора (контракта) с работником - членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профсоюзного в случаях, предусмотренных законодательством
- 3.1.16. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения Профсоюза.
- 3.1.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, её реорганизацией с участием Профсоюза.
- 3.1.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2. **Работники обязуются:**

- 3.2.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.
- 3.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
- 3.2.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Профсоюз обязуется:

- 3.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками Учреждения.
- 3.2.2. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства.
- 3.2.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода и увольнения работников. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:
 - 4.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с Профсоюзом.
 - 4.1.2. В Учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзом. Работа без выполнения нормы часов на ставку не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной трудовой пенсии по старости педагогическим работникам. Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год до 01 сентября .
 - 4.1.3. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.
 - 4.1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п.4.1.5. настоящего раздела.
 - 4.1.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в

ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

- 4.1.6. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.
- 4.1.7. Привлечение работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия Профсоюза.
К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 4.1.8. Работодатель обязан согласовывать с Профсоюзом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- 4.1.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.
- 4.1.10. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.1.11. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.1.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.
- 4.1.13. Педагогическим работникам и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

- 4.1.14. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется согласно графика отпусков. График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 4.1.15. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации). По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 4.1.16. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.1.17. Предоставляет преимущественное право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников:
- многодетные родители с детьми до 12 лет;
 - работники в возрасте до восемнадцати лет;
 - работники-совместители, когда у них отпуск на основной работе;
 - женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
 - лицам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
 - Почетные доноры;
 - родители детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
 - работникам, совмещающим работу с обучением;
 - ветераны боевых действий, ликвидаторы, герои, жены военнослужащих срочной службы.
- 4.1.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 4.1.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.
- 4.1.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
- 4.1.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.1.21. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего

времени. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая заведующего, его заместителей, руководителей структурных подразделений, согласно статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным актом, принимаемым с учетом мнения профкома. Количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за ненормированный рабочий день :

- главному бухгалтеру – 12 календарных дней;
- заведующему хозяйством – 5 календарных дней.

4.1.22. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2.3. или 4 степени либо опасным условиям труда. Его минимальная продолжительность составляет 7 календарных дней.

4.1.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, указанных в статье.128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 157-ФЗ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

4.2.2. Отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время предоставляется следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;

- одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 3 календарных дней;
- в случае аварии в жилище, где проживает работник – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- сопровождение ребенка в первый класс – 1 календарный день;
- проводы в армию – 1 календарный день.

Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

- 4.2.3. Не допускает предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе Работодателя, а также без указания работником уважительных причин в заявлении.
- 4.2.4. Не допускает ситуации, при которой отпуск без сохранения заработной платы будет превышать 60 календарных дней в году.
- 4.2.5. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).
- 4.2.6. Письменно уведомляет педагогического работника о том, что отпуск без сохранения заработной платы не включается Пенсионным фондом Российской Федерации в стаж работы, необходимой для досрочного назначения трудовой пенсии по старости.
- 4.2.7. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Профсоюз:

- 4.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Администрацией требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
- 4.3.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.3.3. Осуществляет и контролирует соблюдение трудового законодательства о труде в части времени отдыха работников.
- 4.3.4. Дает мотивированное мнение при утверждении графика отпусков работников и вносит Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

- 5.1.1. Расходование средств фонда оплаты труда осуществлять в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, являющегося локальным нормативным актом, устанавливающего систему оплаты труда, принимаемого Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза.
- 5.1.2. Проводить своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год
- 5.1.3. Устанавливать размер оплаты труда или тарифной ставки первого разряда не ниже уровня минимальной заработной платы установленного соответствующим Соглашением между Правительством субъекта федерации и Ленинградской федерацией профсоюзов на соответствующий год.
- 5.1.4. Производить выплату заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации не реже двух раз в месяц: - заработная плата за первую половину месяца 23 – го числа текущего месяца; заработная плата за вторую половину месяца 8 – го числа следующего за текущим месяцем. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 5.1.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплачивать их у уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (ил) других выплат, причитающихся работнику, размер процентной (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.
- 5.1.6. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.
О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.
- 5.1.7. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска.
- 5.1.8. Производить расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.
- 5.1.9. Не допускать установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором осуществлять при наличии следующих оснований:
 - увеличении расчетной величины, принимаемой для расчета должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников)

- работников за календарный месяц или за выполнение установленной нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении Почетного звания – со дня присвоения.
- 5.1.10. Предупреждать работников персонально под расписку не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда. Своевременно заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам работников.
- 5.1.11. Обеспечивать наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.
Расчетные листки выдавать работникам Учреждения расчетным бухгалтером один раз в месяц – в день окончательного расчета по заработной плате под подпись в специальном журнале, оформленном в установленном порядке. После получения расчетного листа каждый работник несет самостоятельную ответственность за соблюдением тайны персональных данных.
- 5.1.12. Производить повышенную оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.
Производить оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 5.1.13. Осуществлять повышенную оплату за сверхурочную работу в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.
- 5.1.14. Производить оплату времени простоя не по вине работника в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 5.1.15. Оплачивать работу в ночное время в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы. Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

- 5.1.16. По результатам специальной оценки условий труда устанавливать повышающий коэффициент за работу в неблагоприятных условиях лицам, непосредственно занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда. Конкретные размеры повышения определяются по результатам проведенной в установленном порядке оценки условий труда на них и утверждаются распорядительным актом Работодателя с учетом мнения Профсоюза.
- 5.1.17. Производить доплату работникам учреждения при совмещении профессии или должностей, или при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с письменного согласия работника за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 5.1.18. Выплачивать работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа и в соответствии с действующим законодательством (212-ФЗ от 24.07.2009 «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации»)

5.2. **Профсоюз:**

- 5.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссии Учреждения, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.
- 5.2.2. Представляет и защищает трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

VI. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Стороны договорились, что:

6.1. **Работодатель обязан:**

- 6.1.1. Определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюза.
- 6.1.2. Предоставлять работникам возможность для профессиональной подготовки и переподготовки, способствовать повышению профессиональной квалификации педагогических работников
- 6.1.3. Содействовать повышению профессиональной квалификации работников Учреждения и их переподготовке. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

- 6.1.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (статьями 168 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749)..
- 6.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем.
- 6.1.6. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
- 6.1.7. Проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Аттестация в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится один раз в пять лет на основе оценки профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой в Учреждении
- 6.2.8. Обеспечивать и контролировать подготовку к аттестации педагогических работников сообразно с нормативными документами, установление работникам соответствующей полученным квалификационным категориям труда стимулирующей надбавки со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.2. Профсоюз:

- 6.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками образовательного учреждения.
- 6.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников, а также за порядком предоставления гарантий

VII. ОХРАНА ТРУДА

- 7.1. В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на заведующего учреждением

7.2. Работодатель обязуется:

- 7.2.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, внедрение современных средств безопасности

труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

- 7.2.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда, с включением в состав аттестационной комиссии представителя Профсоюза 1 раз в пять лет.
- 7.2.3. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время учебного процесса, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (ГОСТ 12.0.004-90, Постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01. 2003 № 1/29).
- 7.2.4. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 7.2.5. Обеспечить проведение за счет средств работодателя (учредителя) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).
- 7.2.6. Обеспечить за счет средств учреждения проведение обучения по охране труда руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию на оказание данного вида услуг.
- 7.2.7. Обеспечить разработку и утверждение после получения мотивированного мнения Профсоюза инструкций по охране труда для работников.
- 7.2.8. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Закон Российской Федерации от 24.07.1998 № 125-ФЗ);
- 7.2.9. Обеспечить учет и своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время учебно-воспитательного процесса с обучающимися (воспитанниками) с участием представителей Профсоюза. Своевременно оформлять акты по форме Н-1 и Н-2 (ст. 227-231 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ от 24.10.2002г. № 73, Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.11.2013. № 1296).
- 7.2.10. Своевременно извещать Фонд социального страхования, Территориальный комитет Санкт-Петербурга и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в случаях предусмотренных законодательством о труде Государственную инспекцию труда о несчастном случае на производстве.
- 7.2.11. Обеспечить предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы охраны труда, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

7.2.12. Освобождать членов комиссии по охране труда уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета от основной работы с сохранением среднего заработка на время исполнения ими своих обязанностей, прохождения обучения и т.д.

7.2. Совместные обязательства сторон:

7.2.1. Заключать Соглашение по охране труда (раздел X Трудового кодекса Российской Федерации, приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.2012 № 181н), осуществлять контроль за его исполнением, отчитываясь не реже 2-х раз в год о его исполнении.

7.2.2. Обеспечивать выборы уполномоченных Профсоюза по охране труда и оказывать необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.

7.2.3. Создать на паритетной основе совместно с Профсоюзом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2.4. Своевременно расследовать несчастные случаи, происшедшие в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказывать материальную помощь пострадавшим.

7.2.5. Обеспечивать включение уполномоченного по охране труда Профсоюза и членов комиссии по охране труда в состав комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, комиссии по проверке знаний требований охраны труда, комиссии по приемке образовательного учреждения к новому учебному году и т.д.

7.2.6. Осуществлять административно-общественный контроль за состоянием охраны труда и безопасностью жизнедеятельности в образовательном учреждении.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Организует избрание уполномоченных по охране труда.

7.3.2. Осуществляет контроль за состоянием охраны труда силами уполномоченного по охране труда, членов комиссий по охране труда.

7.3.3. Участвует в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.3.4. Участвует в разработке комплексных мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.3.5. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда в Учреждении.

7.3.6. Оказывает содействие Работодателю по созданию и поддержанию в учреждении здоровых и безопасных условий труда.

7.3.7. Заслушивает на заседаниях Профсоюза отчеты руководителей подразделений о выполнении Коллективного договора и Соглашения по охране труда по созданию безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

- 8.1. Стороны договорились о том,
- 8.2. **Работодатель обязуется:**
- 8.2.1. Заключать договор обязательного социального страхования, своевременно перечислять средства в Фонд социального страхования и Пенсионный фонд Российской Федерации.
- 8.2.3. В установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления (212-ФЗ от 24.07.2009 «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации»)
- 8.2.4. Оказывать помощь работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных
- 8.2.5. Организовать оздоровительную работу для работников Учреждения.
- 8.2.6. Создавать условия по обеспечению работников горячим питанием в образовательном учреждении.
- 8.2.7. Освобождать от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка работников при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем (статья 185¹ Трудового кодекса Российской Федерации).
- 8.2.8. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185¹ Трудового кодекса Российской Федерации).
- 8.3. **Профсоюз:**
- 8.3.1. Оказывает содействие членам коллектива в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.
- 8.4.2. Создает с письменного согласия работников банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая инвалидов, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионерах и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.
- 8.4.3. Проводит работу по организации отдыха и лечения работников, оказывает содействие в приобретении путевок для отдыха и оздоровления по льготным ценам.

- 8.4.4. Участвует в работе по социальному страхованию, осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.
- 8.4.5. Оказывает материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.
- 8.4.6. Оказывает информационно-методическую и консультационную помощь по трудовым и профессиональным вопросам безвозмездно.
- 8.4.7. Обеспечивает организацию культурно-массовой и спортивно- оздоровительной работы в Учреждении.
- 8.4.8. Обеспечивает юридическую помощь, в том числе представительство в суде, в случае нарушений трудовых или социальных прав работников.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 9.1. Стороны договорились соблюдать права и гарантии Профсоюза.
- 9.2. **Работодатель обязуется:**
 - 9.2.1. Предоставлять Профсоюзам, действующему в Учреждении, возможность проведения собраний, конференций, заседаний, необходимые для их деятельности оборудование, помещения, информационные стенды и средства связи. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки, без нарушения нормальной деятельности организации.
 - 9.2.2. Перечислять ежемесячно и бесплатно на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.
 - 9.2.3. Освобождать члена профсоюзного органа, не освобожденного от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, сохраняя за ним среднюю заработную плату.
 - 9.2.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.
 - 9.2.5. Направлять в выборный орган первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения Профсоюза следующие локальные нормативные акты:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам Учреждения;
 - Должностные инструкции;
 - график отпусков работников;
 - график сменности вахтеров;
 - результаты проведения специальной оценки условий труда.
- 9.3. **Профсоюз:**
 - 9.3.1. Представляет и защищает права и интересы работников Учреждения по вопросам

индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

- 9.3.2. Выступает с предложениями к Работодателю о принятии нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.
- 9.3.3. Принимает участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по проверке знаний требований охраны труда, по расследованию несчастных случаев на производстве.
- 9.3.4. Заключает ежегодно Соглашение по улучшению условий и охраны труда,
- 9.3.5. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.3.6. Принимает участие в аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 9.3.7. Вносит предложения в комиссию о награждении работников различными наградами, Почетными званиями.

X. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и принятия на общем собрании трудового коллектива и действует в течение в течение трех лет со дня подписания.
- 10.2. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.3. Действие настоящего Договора распространяются на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации). Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 10.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим Учреждения.
- 10.5. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Ответственность за выполнение Коллективного договора возлагается на правопреемников.
При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

- 10.6. В случае ликвидации образовательного учреждения, Договор действует в течение срока ликвидации, предусмотренного действующим законодательством.
- 10.7. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 10.8. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.
- 10.9. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Стороны договорились:

- 10.10. Разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации, совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.11. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.
- 10.12. Рассматривать в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.13. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 10.14. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.15. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора
- 10.16. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

Председатель
совета трудового коллектива
_____ Румянцева Е.А.
19 сентября 2019 года

Заведующий
_____ Молчанова Е.А.
19 сентября 2019 года

СОГЛАШЕНИЕ по охране труда

Администрация дошкольного образовательного учреждения (далее по тексту - Администрация) в лице заведующего Молчановой Елены Александровны и работники в лице председателя профсоюзной организации Учреждения, уполномоченного по охране труда (далее по тексту - Профсоюз) заключили соглашение по охране труда на 2019 год, направленные на создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения сотрудников.

Администрация обязуется:

- Разрабатывать план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации);
- Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжёлые и вредные условия труда (Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»);
- Производить возмещение вреда, причинённого трудовым увечьем, в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Обеспечить полноправное участие профсоюза Учреждения, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (статья 229 Трудового кодекса Российской Федерации);
- Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их

правилами, другими нормативными и справочными материалами (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

Профсоюз обязуется:

- Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Учреждении, его участках, производствах (статья 22 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»);
- Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюз в Учреждении, уполномоченный по охране труда от Профсоюза вправе потребовать от Администрации немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ статья 20 (ред. от 03.07.2016)).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровья работников, профсоюз, профсоюзные инспекторы по охране труда требуют от Администрации, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Администрация, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

- Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

Работник обязан:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (статья 15 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»)
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

- Извещать немедленно Администрацию, своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Перечень мероприятий по охране труда на 2019 год

№ п-п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность				
						Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, освобождённых от тяжёлых физических работ		
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ										
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.00А-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».	Чел.			Николаева Л.А. заведующий хозяйством Смирнова Т.Г. заместитель заведующего по УВР					
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»	Кол-во раз	2	Сентябрь; май	Николаева Л.А. заведующий хозяйством Смирнова Т.Г. заместитель заведующего по УВР					
3	Обеспечение проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (в соответствии со статьей 212 ТК РФ)	Кол-во раз		В течение года	Молчанова Е.А. заведующий					
4	Организация, обновление уголка по охране труда.	Кол-во раз		до 01.09.2019	Михайлова Н.А. уполномоченный по охране труда					
5	Разработка, утверждение инструкций по охране труда			до 01.09.2019	Молчанова Е.А. заведующий					
6	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ:			до 01.09.2019	Молчанова Е.А. заведующий					

	<ul style="list-style-type: none"> • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; • работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; • работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства 				<p>Николаева Л.А. заведующий хозяйством</p> <p>Михайлова Н.А. уполномоченный по охране труда</p>				
7	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Кол-во раз		В течение года	<p>Молчанова Е.А. заведующий</p> <p>Николаева Л.А. заведующий хозяйством</p> <p>Михайлова Н.А. уполномоченный по охране труда</p>				
8	Организация комиссии по охране на паритетных основах с профсоюзной организацией.	Чел.	3	сентябрь	Михайлова Н.А. уполномоченный по охране труда				
9	Организация проверки знаний по охране труда работников учреждения			Декабрь	Члены комиссии				
II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ									
10	Ревизия отопительной системы в здании школы	Кол-во раз		Июль-август	Николаева Л.А. заведующий хозяйством				
11.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности..			Июль-август	Николаева Л.А. заведующий хозяйством				
12.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в			По договору	Николаева Л.А. заведующий хозяйством				

	служебных и бытовых помещениях местах прохода работников и воспитанников в соответствие с действующими нормами Проверка освещённости групп, всех помещений. Установка дополнительной и модернизация имеющегося искусственного освещения в кабинетах.								
13.	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления			Июль-август	Николаева Л.А. заведующий хозяйством				
14.	Осмотр и проверка работоспособности противопожарного оборудования			В течение года	Николаева Л.А. заведующий хозяйством				
15.	Обновление мебели или приобретение новой игровой мебели в группы			В течение года	Николаева Л.А. заведующий хозяйством Смирнова Т.Г. заместитель заведующего по УВР				
16.	Проверка групп к готовности на учебный год			Август	Члены комиссии по подготовке к новому учебному году				
17.	Испытание на прочность физического оборудования			Август	Члены комиссии по подготовке к новому учебному году				
18.	Ремонт построек на участке			В течение года	Николаева Л.А. заведующий хозяйством				
19.	Обновление развивающих материалов и игрушек для детей			По договору	Смирнова Т.Г. заместитель заведующего по УВР				
20.	Сбивание сосулек с крыши здания			Февраль-март	Николаева Л.А. заведующий хозяйством				

21.	Приобретение кухонной посуды на пищеблок, замена посуды по группам;				Николаева Л.А. заведующий хозяйством				
III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ									
22.	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда		1	В течение учебного года	Лебедева Е.А. медицинская сестра (по согласованию)				
23.	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000)			август	Лебедева Е.А. медицинская сестра (по согласованию)				
24.	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями.			В течение года	Михайлова Н.А. уполномоченный по охране труда				
IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ									
25.	Выдача спецодежды, и других средств индивидуальной защиты в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты			В течение года	Николаева Л.А. заведующий хозяйством Миронова И.А. кастелянша				
26.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.			В течение года	Николаева Л.А. заведующий хозяйством				

V. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

27.	Разработка, утверждение по согласованию с профсоюзом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года			сентябрь	Молчанова Е.А. заведующий Николаева Л.А. заведующий хозяйством				
28.	Обновить (если требуется) имеющиеся инструкции и планы-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.			Июнь	Николаева Л.А. заведующий хозяйством				
29.	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения			В течение года	Николаева Л.А. заведующий хозяйством				
30.	Организация обучения работающих и обучающих мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.			В течение года	Николаева Л.А. заведующий хозяйством Смирнова Т.Г. заместитель заведующего по УВР				
31.	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.			В течение года	Николаева Л.А. заведующий хозяйством				

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания Работодателем и его представителем от работников в лице председателя первичной профсоюзной организации Михайловой Н.А. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с председателем профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда.

Контроль за выполнением Соглашения по охране труда осуществляется непосредственно заведующим Учреждением и председателем первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда. По результатам контроля составляется акт проверки выполнения Соглашения не реже 2-х раз в год, с которым знакомится трудовой коллектив.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575811

Владелец Молчанова Елена Александровна

Действителен с 26.04.2022 по 26.04.2023