

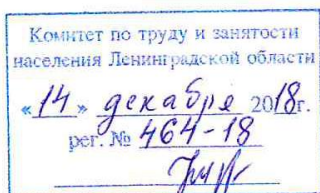
ано

Листов  
Кузнецова Т.А.

Муниципальное дошкольное образовательное  
бюджетное учреждение  
«Кузьмолловский детский сад комбинированного вида»  
(МДОБУ «Кузьмолловский ДСКВ»)  
Ленинградская область, Всеволожский район,  
п. Кузьмолловский ул. Победы д.10

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018-2021 годы



Представитель работодателя:  
Заведующий  
Т.А. Кузнецова

Представитель работников:  
Председатель профкома:  
Ю.Н.Лялина

Принято  
Общим собранием трудового коллектива  
МДОБУ «Кузьмолловский ДСКВ»  
Протокол от № 2  
10.12.2018

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении «Кузьмоловский Детский сад комбинированного вида».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, регионально - отраслевыми соглашениями о правоведении социально-экономической политики и развития партнерства по учреждениям системы образования Ленинградской области, локальными актами образовательного учреждения, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Кузьмоловский детский сад комбинированного вида» (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – заведующего МДОБУ «Кузьмоловский ДСКВ» Татьяны Александровны Кузнецовой
- Работники учреждения, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Юлии Николаевны Лялиной (далее профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае преобразования, изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. В случае реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны определяют форму участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет, предусмотренную ст.53 ТК РФ:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные настоящим Кодексом, федеральными законами, учредительными документами организации, Уставом,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ) в порядке, установленном для принятия локальных актов (ст.8 ТК РФ).

## Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом дошкольного образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и прочее. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только по соглашению сторон за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем педагогической нагрузки работника оговаривается в эффективном контракте и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Объем педагогической нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

2.8. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в эффективном контракте или приказе руководителя учреждения, возможны только:

2.8.1. по взаимному согласию сторон;

2.8.2. по инициативе работодателя в случаях:

2.8.2.1 перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом) работу у того же работодателя допускается в случаях простоя, а также замещения временно отсутствующего работника только в том случае, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых указан в части 2 статьи 72.2. ТК РФ;

2.8.2.2 восстановления на работе педагога, ранее имевшего эту нагрузку;

2.8.2.3 возвращения на работу, как женщины, так и мужчины, прервавших отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2.8.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора (эффективного контракта) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### Раздел 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. В случае направления руководителем работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.3. Работников ДОУ, подлежащих обучению по охране труда (далее по тексту - ОТ) в установленном порядке направлять на обучение за счет финансового обеспечения образовательного учреждения.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

3.2.5. Устанавливать квалификационную категорию работникам при условии успешного прохождения аттестации в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников и специалистов учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. № 276.

### Раздел 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

#### 4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до даты увольнения работника, при массовом высвобождении - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности штата или в связи с ликвидацией учреждения персонально под подпись не менее, чем за два месяца до увольнения (ч.2 ст.180 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

#### 4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами, в том числе знаками и грамотами профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации либо сокращении численности или штата работников (ст.178,180 ТК РФ).

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата при прочих равных обстоятельствах, связанных с деловыми качествами.

## Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком рабочего времени, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзом, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возглавляемыми на них уставом учреждения.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки и выполнения обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников в учреждение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.6. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями не допускаются.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее 17 декабря текущего года (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.8. Работодатель обязуется предоставлять (по заявлению работника):



5.8.1. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по заявлению работника в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ;

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году;
- женщинам, имеющим двух детей до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших впоследствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.8.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определенных учредителем.

5.8.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск работникам, замещающим должности педагогических работников, согласно перечню должностей педагогических работников, работающих с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья сроком:

- Воспитатель – 56 календарных дней;
- Инструктор по физической культуре- 56 календарных дней;
- Музыкальный руководитель-56 календарных дней;
- Педагог-психолог-56 календарных дней;
- Учитель-логопед-56 календарных дней;
- Учитель-дефектолог -56 календарных дней.

На основании постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

5.9. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье в соответствии с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.10. Продолжительность рабочей недели специалистов равномерно распределяется на 5 рабочих дней.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут. (ст.108 ТК РФ).

6.1. Стороны исходят из того, что работодатель:

6.1.1. Устанавливает предварительную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 1 сентября каждого года, знакомит с ней работников под личную подпись.

6.1.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия работников в форме заявления.

6.1.3. Проводит своевременную работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменениями, требующими корректировки в условиях оплаты труда.

6.1.4. Производит выплату заработной платы работникам не реже, чем каждые полмесяца, 5 и 20 числа каждого месяца, в соответствии с ч. 6 ст.136 ТК РФ.

Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размер и основание произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

6.1.5. Производит выплату в денежной форме в рублях путем зачисления на банковскую карту.

6.1.6. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.1.7. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

6.1.8. Производит изменения размеров должностных окладов, повышающих коэффициентов и других выплат, устанавливаемых работнику постановлениями Правительства РФ и Правительства ЛО в соответствии с изменениями, вносимыми в законодательство, без составления дополнительных соглашений.

6.1.9. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

6.1.10. Производит дополнительную оплату работникам учреждения при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливается с письменного согласия работника.

6.1.11. Предупреждает работников персонально под личную подпись, не менее чем за 2 месяца о введении новых условий оплаты труда или изменений условий труда в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

6.1.13. Устанавливает надбавку к заработной плате на основании результатов специальной оценки рабочих мест в размере, указанном в протоколе комиссии по специальной оценке рабочих мест (гл.2 ФЗ от 28.12.2013 № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

6.1.14. Производит стимулирующие выплаты работникам на основании положения об оплате и стимулировании труда работников, принятого на общем собрании трудового коллектива.

6.1.15. Производит оплату труда за замещение временно отсутствующих работников согласно табеля за часы замены в размере должностного оклада, включающие компенсационные и стимулирующие доплаты на основании положения об оплате и стимулировании труда работников.

6.1.16. Производит оплату работника за дни вынужденного простоя учреждения по вине работодателя (в случае карантина, аварийной ситуации) в размере не ниже 100% заработка работника.

6.1.17. Предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.1.18. Оплачивает командировочные расходы в размерах, установленных Правительством РФ из фонда экономии (ст.168 ТК РФ).

6.1.19. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных 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 (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм. (ст.236 ТК РФ ред., действ. с 03.10.2016г.).

6.1.20. Выдвигает кандидатуры работников учреждения совместно с профсоюзом к поощрению за особые заслуги или к юбилейным датам на основании положения об оплате и стимулировании труда работников.

6.2. Стороны исходят из того, что Профсоюз:

6.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии образовательного учреждения.

6.2.2. осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок;
- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением компенсирующих и стимулирующих выплат работника;
- и другое.

## Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Своевременно перечисляет средства в Фонд социального страхования и Пенсионный фонд Российской Федерации.

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

7.1.3. Заключает договор обязательного социального страхования.

7.1.4. Организует оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.

7.1.5. Создает условия по обеспечению работников горячим питанием в образовательном учреждении.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Получает и заслушивает информацию работодателя по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам.

7.2.2. Оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем работников.

7.2.3. 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.

7.2.4. Проводит работу по организации отдыха и лечения работников, оказывает содействие в приобретении путевок для отдыха и оздоровления по льготным ценам.

7.2.5. Оказывает материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

7.2.6. Оказывает информационно-методическую и консультационную помощь по трудовым и профессиональным вопросам.

7.2.7. Обеспечивает организацию культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в учреждении.

7.2.8. Обеспечивает юридическую помощь, в том числе представительство в суде в случае нарушений трудовых или социальных прав работников.

## Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012г. №181н утвержден перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

8.1.2. Проводить в учреждении в установленные сроки специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с

профкомом, с последующей сертификацией (ст.9 ФЗ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ « О специальной оценке условий труда»).

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим.

8.1.4. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда один раз в три года.

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

8.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение СИЗ).

8.1.7. Предоставить работникам смывающие средства в санитарно-бытовых помещениях в виде мыла или дозаторах с жидким смывающим веществом.

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

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

8.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и по должностям (ст.212 ТК РФ).

8.1.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить и члены профкома.

8.1.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за соблюдением условий по обеспечению охраны труда в учреждении.

8.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране

труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.17. Обеспечить прохождение обязательных периодических бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Поддерживать трудовую дисциплину, принимать меры к нарушителям дисциплины и морального климата в коллективе.

8.2.2. Добиваться от работников учреждения соблюдения требований техники безопасности, санитарно - гигиенических норм и правил.

8.2.3. Участвовать в разработке инструкции по технике безопасности.

8.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

## Раздел 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.1.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

В случае если работник - не член профсоюза уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в сумме 1 % за указанный период. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.1.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.5. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5, 6, 7, 8 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

9.1.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и другое.

9.1.8. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графика рабочего времени (графика сменности) (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## Раздел 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношении их интересы. Перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

10.1.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

10.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде (Положение о работе комиссии по трудовым спорам).

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

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

10.1.9. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- путем ведения непосредственно с администрацией предварительных переговоров в интересах работника;
- иницируя вопрос о целесообразности создания в образовательном учреждении комиссии по трудовым спорам (КТС) в соответствии с положением о комиссии по трудовым спорам;
- выдвигая кандидатуры в члены комиссии по урегулированию трудовых споров от профсоюзной организации;
- выдвигая представителя Профкома для участия в заседании комиссии по урегулированию трудовых споров в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролируя ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) в комиссии по урегулированию трудовых споров;
- осуществляя контроль за выполнением решений комиссии по урегулированию трудовых споров.

10.1.11. При выполнении Администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегая к забастовкам.

## Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон:

11.1. Стороны договорились, что:

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



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

11.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива дважды в год.

11.1.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты.

11.1.5. Соблюдают установленные законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.1.7. Уведомляют работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы либо органы местного самоуправления обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

11.2. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания обеими сторонами.

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

11.4. Приложение к коллективному договору является его составной частью.

11.5. К коллективному договору прилагаются:

- Перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение об оплате и стимулировании труда работников.
- Положение о системе управления охраной труда и профессиональными рисками.

