

**Коллективный договор**  
**муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения детского сада**  
**№ 5 «Сказка»**  
**на 2016 – 2019 год**

**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ детского  
сада № 5 «Сказка»



В.К. Корпачева

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ детского сада № 5  
«Сказка»

Ломтева Г.И. Ломтева

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию  
в администрации Тонкинского  
муниципального района  
ведущий специалист отдела экономики и  
прогнозирования Машкина Т.В.

Регистрационный номер № 7  
от «21» сентября 2016 г.



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 5 «Сказка» (далее – Учреждение).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- ✓ работники Учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации ломтевой Галины Ивановны (далее профсоюз);
- ✓ работодатель в лице его представителя – заведующего Корпачевой Валентины Кузьминичны

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

1.5. Стороны, признавая, принципы социального партнерства обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- ✓ признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- ✓ соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- ✓ знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

#### 1.5.2. Профсоюзный комитет:

- ✓ содействовать эффективной работе Учреждения;
- ✓ осуществлять представительство интересов работников при их обращении в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- ✓ обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации

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

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

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

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43). При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 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 Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ✓ ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

## **2. Трудовой договор**

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

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

2.3. Стороны договорились о том, что:

- ✓ трудовой договор заключается с работником в письменной форме в трехэкземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, третий – в комиссию по охране труда администрации. Получение работником экземпляра трудового договора должно

подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

- ✓ трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- ✓ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- ✓ приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, отраслевым и территориальным соглашениями, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68).

2.5. Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1.ст 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, регулируемых ч.2.статьи 59, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

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

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

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

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

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.8. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

### **3. Оплата труда работников**

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников в соответствии с законодательством и другими нормативными актами регионального, отраслевого и муниципального уровня.

3.1. Система оплаты труда работников устанавливать в соответствии со ст. 135 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 24.06.2008г. № 91-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008г. № 296 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 28.04.2009г. № 256; на основании приказа № 66 от 20.10.2008 г. отдела образования администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области.

3.2. Оплату труда работникам МБДОУ производить в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБДОУ детский сад № 5 «Сказка», «Положением о распределении стимулирующей части фонда

оплаты труда», принятом на Общем собрании трудового коллектива. Выше указанные Положения являются неотъемлемой частью коллективного договора, и являются приложениями к настоящему коллективному договору.

Работодатель обязуется:

3.3. Своевременно и в полном объеме выплачивать работникам заработную плату в соответствии с законодательством.

3.4. Сверхурочную работу оплачивать в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

3.5. Производить доплаты сотрудникам за дополнительно возложенные обязанности в размере до 50 % минимального оклада по ПКГ;

3.6. Предоставлять в соответствии с законодательством льготы и компенсации.

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

Днями выплаты являются: 4 и 19 число текущего месяца;

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

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с настоящим договором и Положением об оплате труда Тонкинского муниципального района.

3.3. Заработная плата включает в себя:

- ✓ базовую расчетную величину;
- ✓ межуровневые коэффициенты, установленные по общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих;
- ✓ должностного оклада;
- ✓ должностного оклада с учетом работы по должности;
- ✓ персональных надбавок;
- ✓ компенсационных выплат;
- ✓ стимулирующих выплат.

3.4. Должностной оклад руководителя Учреждения зависит от масштаба управления и среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им Учреждения.

3.5. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается руководителем по рекомендации учредителя, на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ.

3.6. Персональные надбавки и компенсационные выплаты устанавливаются приказом заведующей в соответствии с нормативными правовыми актами и отменяются в том же порядке в случае прекращения основания для их установления, с даты, определяемой в приказе руководителя учреждения, но не ранее дня издания приказа.

3.7. Персональные надбавки определяются в процентах к должностному окладу (ставке) или в абсолютных размерах (рублях) в соответствии с нормативными правовыми актами.

3.8. Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника в соответствии с нормативными правовыми актами.

3.9. Основанием для установления компенсационных выплат в связи с вредными и (или) опасными условиями труда является заключение комиссии по проведению аттестации рабочих мест и оценка условий труда на них.

3.10. За высокое качество, результативность или эффективность выполнения работником трудовых обязанностей осуществляются доплаты и надбавки стимулирующего характера, а также премии и иные поощрительные выплаты. Виды и размеры стимулирующих выплат, показатели качества, результативности или эффективности работы, их критерии, а также порядок начисления стимулирующих выплат определяются в «Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников».

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

3.12. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника компенсационные выплаты устанавливаются в размере, определяемом руководителем Учреждения в процентах к окладу (ставке) по замещаемой должности, но не более такого оклада (ставки).

3.13. Изменение заработной платы производится в установленном законодательством случаях.

3.14. Работодатель обязуется обеспечивать:

- ✓ извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном (ст. 372) для принятия локальных нормативных актов;
- ✓ выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 );
- ✓ выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 );
- ✓ выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).
- ✓ Выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ);
- ✓ выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами;
- ✓ выплату надбавки за работу в ночное время ( с 22:00 до 6:00) в размере 10% должностного оклада;
- ✓ оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день;
- ✓ Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размерам МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.

3.15. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

3.16. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа Учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы

могут быть направлены на поощрение (премии), оказание материальной помощи.

3.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы несет руководитель Учреждения.

3.18. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

3.19. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

3.21. Профсоюз:

- ✓ принимает участие в работе комиссий, разработке локальных нормативных документов Учреждения по оплате труда;
- ✓ осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам;
- ✓ представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- ✓ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени;

- ✓ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91);
- ✓ для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;
- ✓ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333);
- ✓ музыкального руководителя – 24 часа;
- ✓ сторожа работают по графику.

4.2. Ненормированный рабочий день устанавливает для следующих работников: заведующий.

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

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст. 124, 125 ТК РФ.

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

4.5. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

4.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск

без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128, 263 ТК РФ)

4.7. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 дня

4.7. Предоставлять педагогическим работникам (по их желанию) не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем.

4.8. Продолжительность отпуска педагогических работников - 42 календарных дня, учителя-логопеда — 42 календарных дней, обслуживающего персонала 28 календарных дня.

4.9. При необходимости работодатель по согласованию с группой представителей трудового коллектива может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников.

4.10. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели.

## **5. Обеспечение занятости, профессиональной подготовки переподготовки кадров**

5.1. Работодатель обеспечивает:

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

5.2. Стороны договорились, что:

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

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

перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- помимо категорий работников, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при ( равной производительности труда и квалификации) при сокращении численности или штатов имеют также работники:

- предпенсионного возраста /за 2 года до пенсии/;

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

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

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

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

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

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

5.8.Профсоюз осуществляет:

-общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

-принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

## **6. Пенсионное обеспечение**

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

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

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

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

Работодатель обязуется:

Профком обязуется:

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

## **7.Социальные гарантии и льготы.**

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

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

7.3.Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет:

- ✓ дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка продолжительностью в соответствии с ч.1. ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ✓ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью в соответствии с ч.2 ст.173 Трудового кодекса РФ;

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

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

В исключительных случаях, за работником сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца, если он в течение двух недель со дня увольнения обратился в орган государственной службы занятости и не был им трудоустроен

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

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

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

7.9. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, не работающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным, с учетом мнения профкома, перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам.

Профком обязуется:

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

## 8. Условия и охрана труда

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

### 8.1. Работодатель:

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

### 8.2. Для реализации этих задач осуществить мероприятия по охране труда:

- ✓ контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно – гигиенических условий содержания помещений;
- ✓ состоянием условий труда и аттестацией рабочих мест по условиям труда, правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ проводить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях;
- ✓ своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих;
- ✓ организовывать за счет работодателя ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников (ст. 212 ТК РФ), внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением

за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 ТК РФ).

- ✓ санитарно - бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст.212,223 ТК РФ).
- ✓ проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями;
- ✓ ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок
- ✓ на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения профсоюзного комитета;
- ✓ предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ);
- ✓ принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ);
- ✓ нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом;
- ✓ выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года. В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико – социальной экспертизы.

Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ.

Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию; предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст. 220 ТК РФ);

✓ выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника ( не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности ( ст. 220 ТК РФ). Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ);

- ✓ обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы;
- ✓ приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ);
- ✓ обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний;
- ✓ организовывать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ);

### 8.3. Обязательства работников по охране труда и технике безопасности:

- ✓ соблюдать правила и инструкции по охране труда,
- ✓ сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),
- ✓ проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных

случаях, проходить по представлению работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

#### 8.4. Профсоюзный комитет:

- ✓ осуществляет контроль за соблюдением администрацией законодательства по охране труда;
- ✓ контролирует своевременную выдачу работникам спецодежды, СИЗ, моющих средств в соответствии с установленными нормами;
- ✓ принимает участие в комиссии по охране труда;
- ✓ принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения;
- ✓ принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, принятых коллективным договором;

### **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

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

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

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

9.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

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

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

9.5. Работодатель обязуется:

- ✓ не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
- ✓ увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ;
- ✓ обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из

заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

- ✓ членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;
- ✓ предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;
- ✓ членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

- ✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- ✓ разделение рабочего времени на части (ст.105 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);
- ✓ массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- ✓ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ)
- ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- ✓ создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- ✓ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- ✓ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- ✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- ✓ установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы;

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

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

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

9.9. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

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

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

10.2. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

10.5. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки работодатель и профком создает совместную комиссию на паритетной основе.

10.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Коллективный договор заключается на 3 года с 01.01.2016г. по 31.12.2019г.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его условий, работники не выдвигают новых социально-трудовых и экономических требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к работникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины

11.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют стороны социального партнёрства, их представители, соответствующие органы по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.