

Комитет по труду и занятости
населения Ленинградской области
22 апреля 2021.
рег. № 119-21
741/с

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8
комбинированного вида» города Пикалево в лице заведующего
Дергиловой Е. А. и профсоюзной организацией
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №8 комбинированного вида» города
Пикалево

на 2021 – 2023 годы

От работодателя:
Заведующий МБДОУ «ДС № 8 КВ»
г. Пикалёво



Е.А. Дергилова

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «ДС № 8 КВ»
г.Пикалево



Е.В. Софьина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8
комбинированного вида» города Пикалево в лице заведующего
Дергилевой Е. А.. и профсоюзной организацией
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №8 комбинированного вида» города
Пикалево**

на 2021 – 2023 годы

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «ДС № 8 КВ»
г. Пикалёво

_____ Е.А. Дергилева

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «ДС № 8 КВ»
г.Пикалево

_____ Е.В. Софьина

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, действующим законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, трёхсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются: администрация образовательного учреждения в лице его представителя – заведующего МБДОУ «ДС № 8 КВ» г. Пикалево Дергилевой Елены Александровны (в дальнейшем Работодатель) и работники образовательного учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (в дальнейшем Профсоюз).
- 1.3. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении.
- 1.4. Цель коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных социально - экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.
- 1.5. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.
- 1.6. Профсоюз признаёт право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно – воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определённые действующим законодательством.
- 1.7. Администрация признаёт Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрение трудовых споров работников с работодателем.

- 1.8. Профсоюз признаёт свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего нормально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.
- 1.9. Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном порядке в уполномоченном органе.
- 1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания. Администрация и Профком обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.12. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной доверенности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ПРИЁМ, ПЕРЕВОД И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

РАБОТАДАТЕЛЬ:	ПРОФСОЮЗ:
<p>2.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.</p> <p>2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника со следующими документами:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Должностной инструкцией;➤ Уставом учреждения.➤ Коллективным договором.➤ Правилами внутреннего трудового распорядка.➤ Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников;➤ Положением о материальном стимулировании (премировании); <p>2.3. После приема на работу знакомит работника под личную подпись со следующими документами:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Приказом о приеме на работу;➤ Инструкцией по охране труда и технике безопасности.➤ Другими локальными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;. <p>2.4. Производит записи в трудовые книжки только в соответствии с требованиями:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития РФ №69 от 10 октября 2003 года;➤ Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства РФ от	<p>2.11. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2,3,5 статьи 81 ТК РФ.</p> <p>2.12. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам Трудового законодательства безвозмездно.</p> <p>2.13. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода, увольнения работников.</p> <p>2.14. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.</p>

- 16 апреля 2003 года №225;
- Раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 года №761н;
- 2.5. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2);
- 2.6. Перевод работников осуществляется в порядке предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса РФ.
- 2.7. Изменение существенных условий труда производит в порядке, предусмотренном статьёй 74 ТК РФ.
- 2.8. Обязуется уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности штата работников или изменениями в оплате заработной платы не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 2.9. Признает, что преимущественное

<p>право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:</p> <ul style="list-style-type: none"> - лица более высокой квалификации и производительностью труда; - работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии); - проработавшие в учреждении свыше 10 лет; - одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; - родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; - не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации учреждения; - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; - лица, получившие в учреждении трудовые увечья; <p>2.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.</p>	
---	--

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

РАБОТАДАТЕЛЬ:	ПРОФСОЮЗ:
<p>3.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.</p> <p>3.2. Содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательного учреждения и их переподготовке.</p>	<p>3.7. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации</p>

<p>3.3. Сохраняет за работником место работы (должность и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы). Если работник направляется для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).</p> <p>3.4. Признает, что гарантии и компенсации у работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при условии, что соответствующие образование они получают впервые (ст.173-176 ТК РФ).</p> <p>3.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством о специальной оценке условий труда (ст.212 ТК РФ).</p> <p>3.6. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников председателя первичной профсоюзной организации.</p>	<p>педагогическими работниками образовательного учреждения.</p> <p>3.8. Принимает участие в аттестации педагогических работников образовательного учреждения, работая в составе аттестационной комиссии.</p> <p>3.9. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.</p>
--	--

4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

РАБОТАДАТЕЛЬ:	ПРОФСОЮЗ:
<p>4.1. Производит своевременную работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, её уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.</p> <p>4.2. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 1 июня каждого года, знакомит с ней работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой (в тарификационных списках) знакомит работника в сентябре под личную подпись.</p> <p>4.3. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с согласия работника, которая выражается письменным заявлением, написанным им. Знакомит работника под личную подпись с тем, что работа меньше, чем на ставку заработной платы не включается в специальный стаж для назначения льготной пенсии педагогическим работникам.</p> <p>4.4. Заработная плата начисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 комбинированного вида» г.</p>	<p>4.23. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий учреждения.</p> <p>4.24. Принимает участие в разработке Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников стимулирующих выплат работникам, распределении фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью его применения.</p> <p>4.25. В соответствии со статьей 370 ТК РФ осуществляет контроль за:</p> <ul style="list-style-type: none">- правильностью установления окладов и тарификационных ставок;- своевременным изменением тарификации педагогических работников;- своевременной выплатой заработной платы;- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;- правильностью

<p>Пикалево.</p> <p>4.5. Производит выплату заработной платы в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса РФ – не реже 2-х раз в месяц:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заработная плата за первую половину месяца 23 числа текущего месяца; - заработная плата за вторую половину месяца 8 числа следующего месяца; <p>4.6. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).</p> <p>4.7. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит выплаты при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.</p> <p>4.8 Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза образовательного учреждения.</p> <p>4.9 Обеспечивает своевременность и правильность выплат пособий.</p> <p>4.10. Производит доплату работникам образовательного учреждения при совмещении профессии или должностей, или при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника в зависимости от фактически выполняемой работы.</p> <p>4.11 Предупреждает работников</p>	<p>распределения бюджетных средств и внебюджетных средств для оплаты труда;</p> <p>4.26. Для членов Профсоюза из средств профбюджета устанавливается выплата 1 000 рублей при награждении Почетной грамотой Территориального Комитета профсоюза работников народного образования и науки РФ Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Почетной грамотой Федерации независимых профсоюзов Ленинградской области.</p>
---	---

- персонально под расписку не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда в соответствии со статьей – 74 ТК РФ.
- 4.12. Устанавливает надбавку к заработной плате в размере до 12% (в зависимости от условий труда) при работе в неблагоприятных условиях, в случае выявления таковых в результате специальной оценки условий труда.
- 4.13. Производит доплату за работу в ночное время (с 22-х до 6 часов) по ставкам, не ниже 20% от должностного оклада.
- 4.14. Производит оплату в двойном размере, либо предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни.
- 4.15. Сотрудникам учреждения, имеющим отраслевые звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы педагогических работников), имеющим нагрудный знак почетного работника общего образования РФ и другие со дня присвоения, награжденному грамотой Министерства образования РФ в размере 10% от должностного оклада.
- 4.16. Оплачивает командировочные расходы в размерах, установленных Правительством РФ от 13.10.2008 г. №749.
- 4.17. Выдвигает кандидатуры работников образовательного учреждения совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги .
- 4.18. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты очередного отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, в том числе в случаях приостановки работы, выплачивает эти суммы с уплатой процентов, определенных локальными актами учреждения по оплате труда .

4.19. Производит работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного соглашения по вине работодателя или органов власти компенсационную выплату в размере, определенном дополнительным соглашением с Профсоюзом (статья 414 ТК РФ).

4.20. Несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

4.21. Информировует коллектив учреждения о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджетные, средства предпринимательской и иной деятельности приносящей доход, благотворительная помощь и другие средства).

4.22. Выплачивается выходное пособие:

- При выходе на пенсию (при увольнении) в размере 3.000 рублей;
- При признании работника полностью неспособным к продолжению трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением в размере 3.000 рублей;

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

РАБОТОДАТЕЛЬ:	ПРОФСОЮЗ:
<p>5.1. Устанавливает режим работы учреждения с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.</p> <p>5.2. Определяет и закрепляет постоянное рабочее место, кабинет, помещение за работником на начало учебного года, издаёт об этом приказ.</p> <p>5.3. Обеспечивает работников необходимым для работы инвентарем, в том числе учебно-наглядными пособиями необходимыми для работы.</p> <p>5.4. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись.</p> <p>5.5. Предоставляет отпуск сроком до одного года педагогическим работникам каждые десять лет непрерывной педагогической работы (ст.335 ТК РФ).</p> <p>5.6. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению работников, совмещающих работу с обучением.</p> <p>5.7. Не допускает ситуации, при которой отпуск без сохранения</p>	<p>5.16. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников летний период.</p> <p>5.17. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.</p> <p>5.18. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.</p> <p>5.19. Организует оздоровительную работу для работников дошкольного образовательного учреждения.</p>

заработной платы будет превышать 60 календарных дней в году.

- 5.8. Предоставляет педагогическому работнику педагогическую нагрузку после выхода из отпуска по уходу за ребенком в объеме, который был установлен до ухода в отпуск.
- 5.9. Предоставляет педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии.
- 5.10. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).
- 5.11. Устанавливает дополнительный оплачиваемый отпуск при смерти близких родственников (членов семьи) работника – 3 календарных дня.
- 5.12. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника:
- проводы в Армию сына до 3 дней;
 - при регистрации брака до 3 дней;
 - для сопровождения ребенка в первый класс – до 3 дней;
 - в случае смерти членов семьи до 3 дней;
 - переезд на новое место жительства до 3 дней;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
 - одинокой матери, имеющей ребенка до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
 - на посещение иногородних медицинских учреждений – до 2

дней;

- в случае аварии в жилище, где проживает работник – до 3 календарных дней;

5.13. Предоставляет

преимущественное право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников:

- Одинокому родителю, воспитывающего ребенка;
- Женщинам, имеющим детей до 14 лет;
- Женам военнослужащих срочной службы;
- Работникам, совмещающим работу с обучением;

5.14. Предоставляет дополнительные

оплачиваемые отпуска работникам образовательного учреждения, имеющим на это право, в соответствии с законодательством РФ (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. №298/П-22 с последующими изменениями, с Положением о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам образования Бокситогорского муниципального района Ленинградской области – приказ Комитета образования № 455 от 06.10.2008 года):

- Шеф-повар, повар – 6 календарных дней;
- Подсобный рабочий – 5 календарных дней;
- Делопроизводитель – 6 календарных дней;
- Зав. хозяйством – 6 календарных дней;

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Машинист по стирке и ремонту спец. одежды – 5 календарных дней; ➤ Главный бухгалтер – 12 календарных дней; ➤ Бухгалтер – 6 календарных дней; <p>При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).</p> <p>5.15. Предоставляет работникам отпуск продолжительностью до 14 календарных дней, без сохранения заработной платы в удобное для работника время, следующим категориям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участникам ВОВ; - родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, увечья, полученных вследствие с прохождением военной службы; - работающим инвалидам в соответствии с трудовым законодательством (ст. 128 ТК РФ); - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; - одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; 	
--	--

6. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

РАБОТОДАТЕЛЬ:	ПРОФСОЮЗ:
6.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с законодательством РФ.	6.16. Заключает от имени трудового коллектива

<p>6.2. Обеспечивает здоровье и безопасные условия труда для работающих в образовательном учреждении. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на совместном совещании.</p> <p>6.3. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда, обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.</p> <p>6.4. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования необходимых для работы.</p> <p>6.5. Осуществляет учёт и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (раздел 10).</p> <p>6.6. Проводит специальную оценку условий труда и в соответствии с результатами устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда.</p> <p>6.7. Организует и проводит за счёт средств образовательного учреждения медицинские осмотры работников. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время.</p> <p>6.8. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюзу по охране труда в его деятельности.</p> <p>6.9. Проводит с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организует</p>	<p>Соглашение по охране труда на календарный год.</p> <p>6.17. Принимает участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году и зиме.</p> <p>6.18. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.</p> <p>6.19. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.</p> <p>6.20. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.</p>
---	--

периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

- 6.10. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в размере до 5 должностных окладов, в зависимости от тяжести увечья, травмы, расходов на лечение и по согласованию с профсоюза ДОУ.
- 6.11. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, а также без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и в случае медицинских противопоказаний.
- 6.12. Обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.
- 6.13. Создает в учреждении комиссии по охране труда, социальному страхованию, включив в них на приоритетной основе представителей выборного профсоюзного органа (статья 218 ТК РФ).
- 6.14. Обеспечивает обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, уполномоченных лиц, членов комиссии по охране труда.
- 6.15. Компенсирует работнику материальные расходы на проведение первичного медицинского осмотра при трудоустройстве.

7. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО - БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ.

РАБОТОДАТЕЛЬ:	ПРОФСОЮЗ:
<p>7.1. Заключает договор обязательного социального страхования.</p> <p>7.2. Создает условия по обеспечению работников горячим питанием в образовательном учреждении за счет средств работника.</p> <p>7.3. Оказывает помощь в организации дополнительного медицинского страхования в образовательном учреждении.</p>	<p>7.4. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов (питания, выплаты пособий) совместно с администрацией учреждения.</p> <p>7.5. Создает с банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжело больных, одиноких матерей, работников имеющих трёх и более детей, одиноких пенсионеров и других с целью оказания адресной поддержки.</p> <p>7.6. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.</p> <p>7.7. Участвует в работе по социальному страхованию.</p> <p>7.8. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профбюджета.</p> <p>7.9. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и</p>

	профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.
--	--

8. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

РАБОТОДАТЕЛЬ:	ПРОФСОЮЗ:
<p>8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представить органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представляемых в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.</p> <p>8.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.</p>	<p>8.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.</p>

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА.

- 9.1. Выборный профсоюзный орган обязуется:
- 9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.
Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюзной организации, в

случае, если они уполномочили профком представлять интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 9.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).
- 9.1.3. Принимать участие в разработке Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников учреждения, а также участвовать в комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения (статья 144 ТК РФ).
- 9.1.4. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда (статья 147 ТК РФ).
- 9.1.5. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).
- 9.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Оказывать юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.
- 9.1.7. Совместно с руководителем вести учет работников, нуждающихся в жилье, выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед учредителем образовательного учреждения, администрацией.
- 9.1.8. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.
- 9.1.9. Принимать участие в работе комиссий учреждения по тарификации, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.
- 9.1.10. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников. Наименование должности в трудовой книжке должно соответствовать тарифно-квалификационным характеристикам; запись о присвоении квалификации по итогам аттестации, награждениях в трудовую книжку, производится не позднее 5 дней со дня издания приказа.
- 9.1.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 9.1.12. Выступать в качестве защитника интересов работников в вопросах обязательного медицинского страхования перед страховой компанией, сотрудничающей с учреждением. Способствовать страхованию жизни и здоровья работников учреждения.
- 9.1.13. Совместно с руководителем учреждения организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование педагогического мастерства; поддержание чистоты и порядка в учреждении; сохранении его материальной базы;

создание комфортно-деловых условий для работников и воспитанников, в том числе, организации нормального морально-психологического климата в учреждении и другие.

- 9.1.14. Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюзной организации в соответствии с Положением о финансовых расходах профсоюзных средств.
- 9.1.15. При необходимости, представлять интересы учреждения и его работников в вышестоящих инстанциях.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

- 10.1. Стороны договорились, что:
 - 10.1.1. 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 (без причины).
 - 10.1.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке, контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ, статья 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
 - 10.1.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
 - 10.1.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
 - 10.1.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменного согласия). Членские взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном письменным договором между работником и профсоюзом.

- 10.1.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, включая профсоюзную учебу.
- 10.1.7. Работодатель представляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 10.1.8. Увольнение председателя первичной профсоюзной организации, его заместителей, членов профкома по инициативе работодателя производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374, 376 ТК РФ).
- 10.1.9. Устанавливает доплату председателю профсоюзной организации за работу в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников учреждения.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

- 11.1. Стороны договорились, что:
 - 11.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 11.1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце календарного года. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно. Информация в ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на профсоюзном собрании не реже двух раз в год.
 - 11.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
 - 11.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (статья 55 ТК РФ).
 - 11.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие

- коллективного договора на срок не более трёх лет.
- 11.1.6. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ, если они не ухудшат и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.
- 11.1.7. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением форс мажорных обстоятельств.
- 11.1.8. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.
- 11.1.9. В случае реорганизации или ликвидации сторон, подписавших договор, ответственность за его выполнение возлагается на обе стороны.
- 11.1.10. Решение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на собрании работников учреждения.
- 11.1.11. Приложение к коллективному договору является его составной частью. К коллективному договору прилагаются:
- Правила внутреннего трудового распорядка.
 - Соглашение по охране труда.
 - Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников МБДОУ «ДС №8 КВ» города Пикалево.
- 11.1.12. Коллективный договор составляется в четырех экземплярах, имеющих равную силу.
- 11.1.13. Разногласия по данному коллективному договору оформляются отдельным протоколом.

ПОДПИСИ СТОРОН:

Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ «ДС № 8 КВ»
г.Пикалево

_____ Е.А.Дергилева
«18» апреля 2018 год

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «ДС№8КВ»
г.Пикалево

_____ Е.В. Софьина
«18» апреля 2018 год

Принято собранием работников учреждения «4» апреля 2021г.
Председатель собрания _____ М.В.Клюева
Протокол № 3 от 04.04.2021 года