

Утвержден
на общем собрании работников
«20» марта 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«**Детский сад № 3**»
городского округа Самара

Министерство труда, занятости и
социальной политики
Самарской области
Присвоен регистрационный номер 02472017
от «29» 03 2017 г.
Консультант Фекрасова Т.В.
(подпись, Ф.И.О.)

г. Самара

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель - муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 3» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение) в лице заведующего Сельковой Ларисы Анатольевны, действующего на основании Устава и Работники Бюджетного учреждения, в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Масляной Юлии Юрьевны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании Работников Бюджетного учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для Работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Бюджетного учреждения (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации Бюджетного учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации полномочным представителем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Бюджетным учреждением, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем.

1.5. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.6. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты Бюджетного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2. Политика социального партнерства

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению Бюджетного учреждения.

2.3. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения важную информацию, затрагивающую интересы Работников.

2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Бюджетного учреждения, реорганизации Бюджетного учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Бюджетного учреждения.

2.4.1. При смене формы собственности Бюджетного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

2.4.2. При реорганизации Бюджетного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.4.3. При реорганизации или смене формы собственности Бюджетного учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

2.4.4. При ликвидации Бюджетного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

3. Трудовой договор, обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Трудовой договор при его заключении должен содержать условия обязательные для включения в него в соответствии со статьей 57

Трудового Кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

3.3. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении Работников, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам Работников.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его письменного согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Работодатель обязуется производить сокращение численности или штата по возможности за счет ликвидации вакансий.

3.6. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата Бюджетного учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также:

- работникам пред пенсионного возраста (за два года до назначения пенсии);
- лицам, проработавшим в учреждении более 10 лет;
- многодетным матерям (отцам);
- молодым инициативным специалистам, ответственно и творчески подходящим к своим обязанностям.

3.7. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в Бюджетном учреждении в течение одного года после увольнения.

3.8. Работодатель обязуется при необходимости проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям, в учебных центрах или в образовательных учреждениях.

3.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время и время отдыха Работников Бюджетного учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями

трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми заведующим Бюджетного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Бюджетного учреждения (Приложение № 1), графиками работы.

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю.

4.2.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.2.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями):

- музыкальным руководителям – 24 часа в неделю,
- инструкторам по физической культуре – 30 часов в неделю.

4.2.3. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- для несовершеннолетних учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время – не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации для лиц соответствующего возраста.

4.5. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы

рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников (статья 284 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5.1. Работа педагогических и медицинских работников по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.6. Для Работников Бюджетного учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

4.6.1. Для сторожей введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц.

4.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и Работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

4.8. Стороны договорились, что сверхурочные работы могут производиться по инициативе Работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.9. Стороны признают работу в ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей компенсации в денежном выражении. Ночной признаётся работа с 22.00 часов до 6.00 часов.

4.10. Стороны договорились, что работа в праздничные нерабочие дни и выходные дни возможна с письменного согласия Работника и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.11. Время перерыва на обед не входит в рабочее время.

Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи установлены Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуск с сохранением места работы и среднего заработка (статья 114 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.12.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.12.2. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, лицам до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.12.3. Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»).

4.12.4. Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.12.5. Работникам с ненормированным рабочим днём устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с приложением № 6 к настоящему коллективному договору.

4.12.6. Медицинским работникам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда (приложение № 7 к коллективному договору).

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным заведующим Бюджетного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. График отпусков доводится до сведения Работников.

О времени начала отпуска Работники должны быть извещены под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.14. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

4.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.16. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) продолжительностью 3 (три) календарных дня в следующих случаях:

- регистрации брака работника;
- регистрация брака детей работника;
- смерти близких родственников: жены (мужа), родителей, детей;
- при рождении ребенка (отцу);
- отсутствие в течение учебного года дней временной нетрудоспособности;

б) продолжительностью 2 (два) календарных дня:

- для проводов детей в армию;

4.17. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

4.18. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

4.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы,

продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Оплата труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты

5.1. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в Бюджетном учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

5.2. Минимальная месячная заработная плата в Бюджетном учреждении устанавливается на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом.

5.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать письменно каждого Работника не только о составных частях заработной платы, о размерах и об основаниях произведенных удержаний и об общей денежной сумме, подлежащей выплате, но и о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику.

5.4. Работникам Бюджетного учреждения производятся компенсационные выплаты установленные законодательством.

5.4.1. Работникам, работающим с вредными условиями труда производятся доплаты в соответствии с приложением № 8 к коллективному договору.

5.4.2. С письменного согласия Работника заключается дополнительное трудовое соглашение, которое является неотъемлемой частью трудового договора (эффективного контракта), ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия Работника и указывается в соответствующем локальном акте.

Конкретный размер доплат каждому Работнику определяется соглашением сторон к трудовому договору.

5.4.3. Работа в сверхурочное время оплачивается не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, за остальные – не менее чем в двойном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Работодатель устанавливает Работникам стимулирующие надбавки в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 2 к коллективному договору).

5.6. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: аванс выплачивается 16 числа текущего месяца, окончательный расчет 1 числа месяца, следующего за расчетным.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.7. Заработная плата выплачивается Работникам по зарплатным пластиковым картам через отделения Сбербанка России.

5.8. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.8.1. Размер компенсации за задержку выплаты заработной платы может быть увеличен против норм не только коллективным договором или трудовым договором, но и локальным нормативным актом.

5.8.2. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы.

5.10. Производить ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей матерям или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с учреждением (Постановление Правительства РФ от 3 ноября 1994 года № 1206).

5.11. В случаях, установленных Положением об оплате труда, Работникам может выплачиваться материальная помощь.

6. Условия и охрана труда

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья Работников по отношению к результатам производственной деятельности Бюджетного учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда в Бюджетном учреждении берет на себя Работодатель.

6.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии

соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха и других. Указанная информация должна быть предоставлена каждому Работнику по его просьбе.

6.3. В случае нарушения норм охраны труда Работодатель возмещает Работникам Бюджетного учреждения причиненный им имущественный, связанный с причинением вреда здоровью и моральный вред, определяемый в судебном порядке.

6.4. Работодатель обеспечивает обязательное страхование всех Работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Работодатель оплачивает за свой счет прохождение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров Работников.

На время прохождения медицинского осмотра за Работником сохраняется средний заработок.

6.6. Работодатель и Работники выполняют требования по охране труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Избрать уполномоченных (доверенных) лиц, а также комитет (комиссию) по охране труда в соответствии с Положениями (Приложения № 4 и № 5 к коллективному договору).

6.8. Проводить проверку знаний требований охраны труда и обучение по охране труда руководителей и специалистов Бюджетного учреждения, Работников и уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии (комитета) по охране труда.

6.9. Работодатель обеспечивает Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами их выдачи.

7. Социальные льготы и гарантии работникам

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование в размере, определенном законодательством.

7.2. Работодатель имеет право зачислить вне очереди (при наличии свободных мест), ребенка Работника, принятого в Бюджетное учреждение на условиях постоянного места работы и прошедшего испытательный срок.

7.3. Работодатель имеет право освободить от платы, взимаемой с родителей или законных представителей за присмотр и уход за ребенком в Бюджетном учреждении, следующие категории граждан:

- работающих в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях и дошкольных отделениях муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Самара, занимающих должности (профессии), не отнесенные к педагогическим должностям.

7.4. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть представлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5. Выходные пособия в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата Работников организации выплачиваются увольняемому Работнику в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников предоставляется Работникам согласно статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также:

- работникам пред пенсионного возраста (за два года до назначения пенсии);
- лицам, проработавшим в учреждении более 10 лет;
- многодетным матерям (отцам);
- молодым инициативным специалистам, ответственно и творчески подходящим к своим обязанностям.

7.7. На время прохождения медицинского осмотра за Работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (статья 185 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.8. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.9. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) продолжительностью 3 (три) календарных дня в следующих случаях:

- регистрации брака работника;
- регистрация брака детей работника;
- смерти близких родственников: жены (мужа), родителей, детей;
- при рождении ребенка (отцу);
- отсутствие в течение учебного года дней временной нетрудоспособности;

б) продолжительностью 2 (два) календарных дня:

- для проводов детей в армию;

7.10. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

8. Гарантированность положения профессионального союза

8.1. Работодатель представляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно на территории Бюджетного учреждения необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации, а также для проведения собраний (конференций) Работников, а также профсоюзных собраний (конференций).

8.2. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинированному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе Работодателя без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членом которого они являются, а руководители указанных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время выполнения краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 10 часов в год.

8.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

- председателю профкома - 10 часов в месяц;
- членам профкома, включая уполномоченного по охране труда, членам комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию - 6 часов в месяц.

8.5. Работодатель на основании личных заявлений Работников - членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию Бюджетного учреждения. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, проводить анкетирование, собирать за пределами рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации принимать участие в работе собраний.

8.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением

работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профсоюзному комитету в согласованные сторонами сроки. По просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации информация должна предоставляться в письменном виде.

8.8. В случае необходимости выборный орган первичной профсоюзной организации вправе запросить у работодателя объяснение о причинах принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

8.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.10. Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации Работников и в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда Бюджетного учреждения.

8.11. Работодатель решает вопросы расходования средств социального страхования на оздоровление Работников учреждения совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации имеют право на получение следующих дополнительных льгот:

- материальной помощи за счёт средств профсоюза;
- бесплатной юридической консультации.

9. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением

9.1. 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 (вечерне) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением заработной платы (статья 173 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно –правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерне) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением заработной платы (статья 174 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Гарантии и компенсации могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме (статья 177 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. Работнику Бюджетного учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору Работника).

10. Срок действия коллективного договора. Ответственность за нарушение положений коллективного договора.

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами.

10.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

10.3. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляет трудовой коллектив в лице выборного органа первичной профсоюзной организации и Работодатель, а также соответствующие органы по труду.

10.4. Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном законом порядке.

10.5. Лица, виновные в нарушении обязательств настоящего коллективного договора, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после подписания его сторонами.

10.7. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех, вновь поступающих на работу в Бюджетное учреждение граждан при заключении с ними трудового договора.

10.8. Стороны один раз в год отчитываются перед трудовым коллективом о ходе выполнения коллективного договора.

Приложения к коллективному договору, являющиеся его неотъемлемой частью:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Соглашение по охране труда.

4. Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда.
5. Положение о комитете (комиссии) по охране труда.
6. Список должностей, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
7. Список должностей, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск за вредные условия труда.
8. Список должностей, работа в которых даёт право на доплату за вредные условия труда.
9. Положение о персональных данных.
10. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.
11. Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников.

От работодателя:
заведующий Бюджетного
учреждения

 Л.А.Селькова
«20» марта 2017 г.



От работников:
председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации

 Ю.Ю.Масляная
«20» марта 2017 г.

В данном документе
проинформировано, проинформировано и
среднегено печатью 96
(девятисто шесть) листов.
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 3»
г.о. Самара



Д.А. Селькова

