от работников:
Председатель Профкома
МБДОУ «Детский сад №6»
_____ А.В. Лагун
«05» марта 2018г.

от работодателя:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №6»
_____ О.И. Нефедьева
«05» марта 2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6» города Сосновый Бор на 2018-2020г.г.

ПРИНЯТ:
На заседании общего собрания работников
МБДОУ «Детский сад №6»
Протокол №4 от «05» марта 2018г.

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области
«15» марта 2018г.
рег. № 104-18

188540, г. Сосновый Бор
Ленинградская обл.
пр. Героев, д.72
тел. 4-17-96

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 «Детский сад №6» города Сосновый Бор (далее-Учреждение).
1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об образовании в РФ», «О занятости населения в РФ», «Об основах охраны труда в РФ», локальными нормативными актами образовательного учреждения.
1.3. Сторонами коллективного договора являются: МБДОУ «Детский сад №6» в лице руководителя (далее-Администрация) и работники МБДОУ «Детский сад №6» в лице председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (далее-Профсоюз).
1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
1.5. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально - трудовых отношений в образовательном учреждении. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счёт первичной организации через бухгалтерию организации в размере 1 % от заработной платы.
1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.
1.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
1.10. 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.
1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК 4 РФ и оформляются в виде приложений, которые регистрируется в комитете по труду и занятости населения Ленинградской области.
1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных: более льготных 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.
1.18. 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.
1.19. Профсоюз признает 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, определенные действующим законодательством.
1.20. Администрация признает 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, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
1.21. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.
1.22. Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.
1.23. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:
а) Правила внутреннего трудового распорядка;
б) Положение об оплате и материальном стимулировании труда работников;
в) Положение об оплате и материальном стимулировании труда педагогических работников; г) Соглашение по охране труда;
д) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами и другими средствами индивидуальной защиты; е) Должностные инструкции по должностям работников;
ж) другие локальные нормативные акты.
1.24. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнёрства в соответствии со ст. 53 ТК РФ работники Учреждения участвуют в управлении образовательным учреждением. Основными формами такого участия являются:
– согласование с профсоюзным органом;
– учёт мнения первичной профсоюзной организации как представительного органа работников в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ;
– консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
– обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
– участие в разработке и принятии коллективного договора.
1.25. Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

1.26. Стороны признают необходимым обеспечивать право работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 86-90 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006г №152-ФЗ «О персональных данных».
1.27. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Прием и увольнение работника

Администрация:
2.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.
2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись не позднее трех дней со следующими документами:
– Правилами внутреннего трудового распорядка,
– Коллективным договором,
– Иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
2.3. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляет работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).
2.4. Производит запись в трудовые книжки в соответствии с правилами ведения и хранения трудовых книжек утверждёнными Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003г. №225 (в редакции Постановления Правительства РФ от 06.02.2004г. №51; от 01.03.2008г №132); списком должностей и учреждений, утвержденных постановлением Правительства РФ №781 от 29.10.02 (с изменениями согласно Постановления Правительства РФ от 26 мая 2009 г. № 449) и Квалификационным справочником, утвержденным постановлением Минтруда РФ №37 от 21.08.98г. (ред. от 12.02.2014). Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в течение одной недели.
2.5. Перевод работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса РФ.
2.6. Изменение существенных условий труда производит в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса РФ.
2.7. Обязуется увольнять работников по статье 81 Трудового кодекса РФ в соответствии с действующим законодательством.
2.8. Обязуется увольнять работника по собственному желанию в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса РФ.
2.9. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками и должностными инструкциями.
2.10. Не допускает случаев приема на работу (совместителей, новых работников) лиц, имеющих или имевших судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ст.65 ТК РФ). Не допускает случаев приема на работу (совместителей, новых работников) при наличии основных работников, претендующих на полную нагрузку по данной должности и квалификации.
2.11. Предупреждает работника о возможности сокращения не менее чем за 2 месяца под личную подпись.
2.12. При увольнении Работника в связи с невозможностью выполнять трудовые обязанности по состоянию здоровья или в связи с существенными изменениями условий трудового договора, Работнику выплачивается компенсация в размере двух недельного среднего заработка.
2.13. При приёме на работу медицинский осмотр осуществляется за счёт средств работодателя (ст. 213 ТК РФ).

Профсоюз:
2.14. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения членов профсоюза на основании п.п. 2,3,5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.
2.15. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.
2.16. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода, увольнения работников. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.
3.2. Система оплаты труда работников, предусматривает компенсационные, стимулирующие и премиальные выплаты.
3.3. Фонд оплаты труда учреждения включает в себя средства на выплату работникам должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников), компенсационных и стимулирующих выплат.
3.4. В случае, если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора.
3.5. Педагогическим работникам учреждения заработная плата выплачивается в размере, определенном распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».
3.6. Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами администрации Сосновоборского городского округа.
3.7. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.
3.8. Заработная плата выплачивается работнику 25 и 10 числа, путем безналичного расчета на счет работника в кредитной организации, указанной в заявлении работника.
3.9. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.
3.10. Работникам учреждения по их заявлению предоставляется возможность получения внеплановых авансов в счет заработной платы в размере не более 50 процентов от месячной заработной платы.
3.11. Работники учреждения дают согласие на передачу в кредитную организацию, осуществляющую перечисление заработной платы на платежные карты, их персональных данных с целью обслуживания указанных платежных карт.
отработать в учреждении в течение шести месяцев/одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.
3.13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:
– при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
– при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

4. Рабочее время

4.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).
4.2. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.
4.3.Для работников учреждения, продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествуюшего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
4.4. Продолжительность рабочего времени в неделю за 1 ставку составляет:
- Воспитатели – 36 часов;
- Музыкальный руководитель – 24 часа;
- Инструктор по физической культуре – 30 часов;
- Иные работники, относящиеся к руководителям, учебно – вспомогательному, обслуживающему персоналу – 40 часов;
4.5. В соответствии со статьей 113 Трудового Кодекса Российской Федерации, выборный орган первичной организации работников учреждения путем подписания настоящего договора выражает согласие на привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в следующих случаях (данный пункт включается при наличии первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех работников)
- дежурство по учреждению;
- подготовка и сдача бухгалтерской, статистической, управленческой отчетности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- подготовка к культурно – массовому мероприятию муниципального, областного или федерального уровня;
- и другие.
4.6.Отдельного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации по каждому конкретному работнику в указанных случаях не требуется.
4.7. Работнику разрешается замещение временно отсутствующего работника не более24 часов в неделю.

5. Время отдыха

5.1. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются работкам с учетом круглогодичного режима работы учреждения.
5.2. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемы отпуск продолжительностью семь календарных дней за фактически отработанное колличество дней за год.
5.3. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемы отпуск, а именно главному бухгалтеру – три календарных дня.
5.4. Работнику учреждения, на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, статья 128 могут предоставляться дополнительные отпуска без сохранения заработной платы четырнадцать календарных дней:
- имеющему двух или более детей до четырнадцати лет;
- имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте четырнадцати лет, без матери.
Предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до трех календарных дней:
- проводы сына в армию, рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников.
Работающим инвалидам до 60 календарных дней.

6. Правила предоставления педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года

6.1. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального Закона от 29 декабря 2012года № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).
6.2. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 №678.
6.3. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.
6.4.В стаж непрерывной педагогической работы не зачисляется:
- время, на которое был отстранен от занимаемой должности по основаниям, Предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;
- время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;
- время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;
- время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;
- время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.
6.5. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:
- в ситуациях, перечисленных в пункте 6.4. настоящего договора;
- после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступление на педагогическую работу не превысил трех месяцев;
- при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
-после увольнения с педагогической работы лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяце;
- после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если перерыв не превысил двух месяцев;
- после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).
6.6. Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, не засчитывается.
- максимальная продолжительность длительного отпуска на зависит от типа занятости (основная работа или работа по совместительству) и составляет:
12 месяцев – для воспитателя, пебдагога – психолога;
6 месяцев – для музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.

6.7. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно предоставляется отпуск в учреждении.
6.8. Длительный отпуск не может предоставляться более, чем на один год.
6.9. Допускается разделение длительного отпуска на две части, при этом одна из частей не не может быть менее 40 процентов продолжительности длительного отпуска.
6.10.В случае разделения длительного отпуска на части допускается использование второй части длительного отпуска в очередном учебном году. При неиспользовании работником второй части длительного отпуска в очередном учебном году работник теряет право на предоставление этой части длительного отпуска.
6.11.Не допускается уход в длительный отпуск более 30 процентов работников, занимающих должности воспитателей, педагогов дополнительного образования.
6.12. Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.
6.13. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.
6.14. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случая госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.
6.15. Заявление на предоставление длительного отпуска предоставляется работодателю не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором), срок предоставления, деление на части.
6.16. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.
6.17. Работник имеет право прерывать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю на две недели. В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
6.18. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора, если это отрицательно не отразиться на деятельности учреждения.
6.19. Под отрицательным влиянием на деятельность учреждения понимается:
- невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогичной производительностью труда или близкой к этому);
- замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных результатов деятельности учреждения по итогам отчетного периода;
- работник осуществляет образовательную деятельность в классах, являются выпускными.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работник учреждения имеет право:
- бесплатное пользование образовательными и методическими услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными актами;
- бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, лечебно – оздоровительной инфраструктурой, Объектами культуры и объектами спорта учреждения.

7.2. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживание вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами администрации Сосновоборского городского округа.
7.3. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом руководителя учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения - 5000рублей;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы- 5000рублей;
- тяжёлого заболевания, затраты на лечение, которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ статья 219, Постановление правительства РФ № 201 от 19.03.2001, либо предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление правительства РФ от 19.03.2001 №201, - по ходатайству непосредственно начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение – от – 3000 до 5000рублей;
- к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие) - 3000рублей.

7.4. Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществлять погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.
7.5. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в помещениях\, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилого фонда.
7.6. Работодатель рассматривает ходатайство представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

8. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

8.1. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставлении на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:
- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 20лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- инвалиды;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;
- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- совмещающие работу с обучение в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной основе.

8.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:
- приостанавливает прием новых работников;
- обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
- создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников;
- работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель обеспечивает ежегодное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.
9.2.Безопасные условия и охраны труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.
9.3. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры(обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011года №302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.
9.4. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.
9.5. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от28 декабря 2013года №426- ФЗ «О специальной оценке условий труда».
9.6. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

10. Гарантии деятельности представительного органа работников учреждения

10.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.
10.2. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.
10.3. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников- не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств 1 процента от начисленной заработной платы, Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.4. Работодатель представляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

10.5. Работодатель представляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

11. Заключительные положения

11.1. Договор вступает в силу с 5 марта 2018года и действует до 31 декабря 2020года.

11.2. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

11.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

11.5. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

- со стороны работодателя - заведующий учреждения;
- со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации, уполномоченный представитель работников, избранный в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.6.Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.7. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет в уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью 11(одиннадцать) лист
Заведующий МБДОУ «Детский сад №6»
города Сосновый Бор
_____ О.И. Нефедьева