

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Радуга»
(МБДОУ «Радуга»)

618590, Пермский край, Красновишерский район, г. Красновишерск, ул. Куйбышева, д. 5

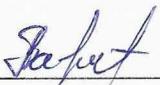
ОГРН 1205900008588
ИНН 5919030353
телефон +7 (34256) 5-50-04
электронная почта dou-raduga2020@mail.ru
количество работников 101
количество членов Профсоюза 3
охват профсоюзным членством 3 %

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 – 2023 годы

От работников:

Председатель ППО

 / И.Н. Паршакова
«10» 03 2021 г.

От работодателя:

Заведующий

 / Н.М. Антипина
2021 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду – Министерстве промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края 614006, г. Пермь, ул. Петропавловская, 56

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20_____ г.

Руководитель органа по труду _____

М.П.

Министерство промышленности и торговли Г. Пермского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 229 «16» 04 2021 г.
Подпись _____

ОГЛАВЛЕНИЕ:

№ п/п	Наименование раздела	Номер страницы
1.	Общие положения.	3
2.	Трудовые отношения.	4
3.	Права и обязанности профкома.	6
4.	Рабочее время и время отдыха	6
5.	Оплата труда.	8
6.	Охрана труда и техника безопасности	9
7.	Гарантии профсоюзной деятельности	10
8.	Обязательства профкома	11
9.	Заключительные положения	12

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД) является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между администрацией и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон в соответствии с Уставом МБДОУ «Радуга» и действующим законодательством Российской Федерации, направлен на повышение эффективности работы образовательного учреждения (далее – МБДОУ, учреждение), согласование социально-экономических и трудовых интересов.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);

Закон Пермского края от 12.03.2014 N 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);

Закон Пермской области от 11.10.2004 N 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермской области» (далее – Закон о социальном партнерстве в ПК);

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение между Минобразования РФ и Профсоюзом).

1.3 Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4 Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Радуга» г.Красновишерска, именуемый далее «Работодатель», в лице заведующего Антипиной Надежды Михайловны и работники МБДОУ «Радуга», члены первичной профсоюзной организации в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Паршаковой Ирины Николаевны.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «Радуга».

1.5 Стороны договорились о том, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под подпись, в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

1.10 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.11 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- график отпусков работников учреждения;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- должностные инструкции по должностям работников;
- другие локальные акты учреждения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4 В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5 Объем нагрузки педагогического работника обязательно оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6 Объем работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

2.8 В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.9 Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в

учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья или иную нижеоплачиваемую работу или работу более низкой квалификации.

2.10 Трудовая нагрузка на определенный срок, в том числе только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения нагрузки педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения нагрузки педагогов, отсутствующих в связи с болезнью или по другим причинам;

для выполнения временной работы, которая ранее выполнялась постоянным работником, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого работодатель намерен пригласить другого постоянного работника.

Увеличение трудовой нагрузки для замещения временно отсутствующего работника фактически является временным переводом на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, и в соответствии с частью 1 статьи 72.2 ТК РФ требует согласия работника и оформляется письменным соглашением сторон трудового договора.

Без согласия работника замещение временно отсутствующего работника на срок до одного месяца допускается только в том случае, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых указан в части 2 статьи 72.2 ТК РФ.

2.11 Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12 Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев (ст.70 ТК РФ), в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.13 При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, почетное звание «Почетный работник общего образования».

2.14 Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.15 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии) согласно подпункт 3 части 1 статьи 5 Федерального закона от 03.10.2018 N 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий" "граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно)"

проработавшие в учреждении свыше 20 лет;

одинокие матери (отцы), опекуны, попечители, иные законные представители имеющие детей до 16-летнего возраста;

получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание.

2.16 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.17 При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходить из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решать с помощью переговорного процесса.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА

3.1 Председатель профкома представляет интересы членов профсоюза, выступает инициатором заключения Коллективного договора, осуществляет контроль за его реализацией.

3.2 Председатель профкома обязан представлять членов профсоюза во всех переговорных моментах, защищать законные интересы членов профсоюза МБДОУ «Радуга», осуществлять правовую помощь работникам учреждения.

3.3 Представительный орган членов профсоюза проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование ДОУ.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемые работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

4.4 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда в данном случае производится за фактически отработанное время.

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

4.6 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.8 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня. При организации работы с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с момента установления ребенку статуса ОВЗ, работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466). Расчет

отпуска (56 календарных дней) производится пропорционально времени пребывания ребенка в дошкольном образовательном учреждении.

4.8.1 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.8.3 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст.124-125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

4.8.4 При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.8.5 Работникам МБДОУ «Радуга», совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального (педагогического) образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней,

на каждом из последующих курсов – по 50 календарных дней.

4.9 Работодатель обязуется:

4.9.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ – не менее 7 календарных дней согласно статье 117 ТК РФ. (Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (действующая редакция). Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней).

с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ – не менее 3 календарных дней.

4.9.2 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно статье 355 ТК РФ (Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования).

4.9.3 В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по иным семейным обстоятельствам и уважительным причинам по согласованию с работодателем и по письменному заявлению работника.

4.9.4 По согласованию с работодателем отпуск может быть перенесен на другое время при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.9.5 Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.9.6 Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1 Оплата труда работников МБДОУ «Радуга» осуществляется в соответствии со штатным расписанием, Положением об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ «Радуга», определяется на основе:

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Квалификационные характеристики должностей работников в сфере образования. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н.;

установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников;

установления к базовым окладам повышающих коэффициентов;

установления выплат компенсационного характера;

установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя.

5.2 Размеры ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

5.3 Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям, предусмотренным Положением об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ «Радуга».

5.4 Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца:

первая часть зарплаты (аванс) - 27 числа каждого месяца,

вторая часть зарплаты (окончательный расчет) - 13 числа каждого следующего месяца.

Работодатель обязан своевременно оплачивать отпускные работника (за три дня до начала отпуска), в противном случае время начала отпуска по желанию работника может быть перенесено на день, следующий после полной выплаты отпускных.

5.5 Изменение размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при достижении определенного стажа работы;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

5.6 При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого размера оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности

5.7 Зарботная плата работников предельными размерами не ограничивается в рамках установленного фонда оплаты труда.

5.8 Месячная зарботная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму часов рабочего времени и выполнившего норму труда (трудоые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.9 Работодатель обязуется:

5.9.1 возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка;

5.9.2 при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной

компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

5.10 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.11 При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

5.12 Премирование работников МБДОУ «Радуга» производится в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ «Радуга».

5.13 Единовременная материальная помощь заместителю руководителя и работникам образовательного учреждения оказывается в случае стихийного бедствия, смерти близкого лица, родственника (супруга, родителей, детей) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения и документа, подтверждающего факт события, в размере 2000 рублей.

5.14 При наличии финансовой возможности производятся следующие выплаты:

к праздникам – государственные праздники, день Учителя (воспитателя), 8-е Марта (23 февраля), юбилей ДОУ - до 5000 рублей.

за участие в конкурсах профессионального мастерства – до 5000 рублей;

в размере до одного должностного оклада в зависимости от степени участия:

по итогам работы за учебный (календарный) год;

за подготовку учреждения (группы) к началу учебного года, к работе в зимних условиях;

поощрительные премиальные выплаты к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65 лет и далее кратно 5) фиксированной суммой – 2000 рублей;

при увольнении в связи с выходом на пенсию – 3000 рублей.

5.15 Работодатель обеспечивает право работников учреждения на защиту их персональных данных в соответствии со ст.85-90 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

5.16 Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 134 ТК РФ).

ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

6.1 Работодатель обязан обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2 Работодатель систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.3 Работодатель обязан обеспечить:

6.3.1 В соответствии со статьей 76 Трудового Кодекса отстранение от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

6.3.2 Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

6.3.3 Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

6.3.4 Обучение персонала безопасным методам и приемам выполнения работ по

охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.

6.3.5 Разработку и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

6.3.6 Разработку и финансирование мероприятий по охране труда и технике безопасности.

6.3.7 Создание в учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

6.3.8 Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов. Установить по результатам аттестации, совместно с профсоюзом, работникам дифференцированные доплаты за неблагоприятные условия труда.

6.3.9 Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.10 Ознакомление работников с требованиями охраны труда, условиями труда.

6.4 Работник обязан (ст.214 ТК РФ):

6.4.1 Соблюдать требования охраны труда.

6.4.2 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.3 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию

первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.4 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении.

6.4.5 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.4.6 За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.4.7 Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка.

6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

7.1 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.

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

7.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4 Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности), являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом. Так как в соответствии со ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст.372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

7.5 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пунктом 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

7.6 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех

работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

7.7 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.

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

7.9 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития детского сада.

7.10 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

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

7.11 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на указанный(-ые) первичной профсоюзной организацией счет(-а) членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 30, 377 ТК РФ).

7.12 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

8.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

8.3 Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.4 Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении

квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

8.7 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.8 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.9 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с крайкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

8.10 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки, предоставлять право первоочередности на оздоровление членов профсоюза.

8.11 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.12 Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.13 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.14 Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.15 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока.

9.2 Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.3 При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4 Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.5 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.6 Стороны договорились о том, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профсоюзный орган при необходимости обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

9.7 Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.8 Стороны ежегодно отчитываются в выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

9.9 Профком, подписавший Коллективный договор, для контроля над его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора. При необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

9.10 За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.11 Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложение 1
к Коллективному договору
на 2021-2023 годы

НОРМЫ
обеспечения работников МБДОУ «Радуга» специальной одеждой,
обувью, средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование спец. одежды, обуви, средств инд. защиты	Срок носки	Примечание
1	Повар	халат, косынка, фартук, тапки	1 год 1 год 1 год 2 года	
2	Помощник воспитателя	халат, косынка, фартук, перчатки резиновые	2 года 2 года 2 года 6 месяцев	
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	халат, фартук, калоши резиновые, перчатки резиновые	1 год 1 год 2 года 6 месяцев	
4	Уборщик служебных помещений	халат, косынка, перчатки резиновые	2 года 2 года 6 месяцев	

Приложение 2
к Коллективному договору
на 2021-2023 годы

НОРМЫ
обеспечения работников МБДОУ «Радуга» моющими и
обезвреживающими средствами (туалетное мыло)

№ п/п	Наименование профессии	Сроки выдачи	Количество	Примечание
1	Повар	Один раз в месяц	200 граммов (миллилитров)	
2	Уборщик служебных помещений	Один раз в месяц	200 граммов (миллилитров)	

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 115325922318594162224631579063447765997006712126

Владелец Антипина Надежда Михайловна

Действителен с 08.07.2024 по 08.07.2025