

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №72»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №72»

на 2021 - 2023 годы

От работодателя:

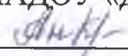
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №72»

О.С. Жукова

(подпись)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад №72»

 А.А.Кропачева
(подпись)



Министерство
промышленности и торговли
Пермского края

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ПОЛНОСТЬЮ ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

104_26/02/2021 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 72

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, Соглашениями всех уровней с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и Соглашениями всех уровней.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее—профсоюз), в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком);

– работодатель в лице его представителя — заведующего ДООУ.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, для чего в письменной форме в недельный срок обращаются в профком с соответствующим заявлением.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, но профком не несет ответственности за нарушения прав работников не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профком представлять их интересы.

1.6. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет до принятия нового.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение о фонде стимулирующих доплат и надбавок;

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, социальных гарантий для работников.

1.20. Ежегодно, в конце учебного года, стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.21. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 4) положение о фонде стимулирующих доплатах и надбавках;

II. Трудовой договор

2.1. С 2013 года с педагогами заключается эффективный контракт. Введение эффективного контракта определено:

1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

2. Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;

3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р (далее — Программа);

4. Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации);

5. Письмом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»» (далее — Письмо).

2.2. 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 территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.6. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.8. Расторжение трудового договора в соответствии п.п.2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения

квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вступления решения аттестационной комиссии.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.6.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.6.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. 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.

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

5.4. 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.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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.

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

5.6. 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.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: - с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

Заместитель заведующего по АХЧ, заведующий хозяйством — 3 календарных дня

5.7.2. Для решения социально-бытовых вопросов, связанных с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами, предоставляют кратковременный отпуск (до 5 календарных дней в связи:

*со смертью близких родственников (родители, дети, супруги),

*со своей свадьбой,

Оплачиваемый отпуск предоставляется в размере одного дня в течение календарного года на одного работника.

*с рождением ребенка (отцу),

*родителям для проводов сыновей в армию,

*родителям первоклассников - 1 сентября,

*переезд на новое место жительства.

Если работник в момент совершения события, указанного в п.5.8.2. настоящего Положения, находится в отпуске, временно нетрудоспособен или отсутствует на работе по другим причинам, то дополнительный отпуск не предоставляется и на другой период не переносится.

5.7.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск при наличии отпусков в учреждении в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 календарный день.

5.7.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.8. Время перерыва для отдыха и питания, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Положением внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.9. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 15 минут до начала смены.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливающими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников образовательных учреждений, утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, Положением об оплате труда педагогических работников и условиями трудового договора, согласованных с профкомом.

6.2. Фонд оплаты труда работников формируется за счет средств краевого бюджета, муниципальных фондов и средств, поступающих от реализации платных услуг.

6.3. Месичная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

6.4. Средняя зарплата основного персонала учреждения должна соответствовать средней зарплате в общем образовании.

6.5. Работодатель регулярно информирует каждого работника о размере его заработной платы и величине иных выплат, установленных согласно Положению об оплате труда работников учреждения.

6.6. Работодатель совместно с профкомом разрабатывает и осуществляет меры по социальной и профессиональной поддержке молодых специалистов.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам в форме перевода на банковскую карту.

В соответствии с частью 6 статьи 136 Трудового кодекса РФ (в редакции от 3.10.2016г.) заработная плата выплачивается за первую половину месяца 25-ого числа текущего месяца, за вторую половину 10-ого числа следующего месяца.

6.8. Для педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере. До проведения специальной оценки условий труда, занятых на тяжелых работах, работах с опасными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. №579.

6.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем характера и объема дополнительной работы.

6.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ)

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

6.14. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, установленном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.

6.15. Стороны договорились установить в учреждении следующие формы поощрения за труд: благодарность, грамота, премия, поощрения. Все формы поощрения за труд устанавливаются по согласованию с профкомом.

6.16. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, устанавливается с учетом квалификационной категории, по установленным должностям работников.

6.17. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых:

- в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет;

- в период длительного лишения трудоспособности по болезни;

- в случае ухода на пенсию;

- работы в данном учреждении менее одного года;

- в период отпуска без сохранения заработной платы или перевода на не педагогическую работу в соответствии с приказом учреждения на капитальный ремонт;

- в период нахождения в длительном отпуске до 1 года;

- в период лишения полномочий на выборной должности на освобожденной основе;

- в период возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на момент ликвидации учреждения, а также в период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год.

VII Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обязуется информировать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство). Ведет учет жилищных потребностей в улучшении жилищных условий.

7.1.2. Помощь профсоюза оказывается материальная помощь из средств профсоюзной организации в следующих случаях:

7.2.1. на лечение (приобретение санаторно – курортных, оздоровительных путевок, на обследование, на сложные операции, продолжительное лечение) на основании медицинского заключения;

7.2.2. в связи со смертью работника членам его семьи;

7.2.3. в связи со смертью ближайших родственников работника (мать, отец, муж, жена, дети);

7.2.4. в связи с экстремальными случаями (пожар, ДТП, наводнение, кража и т.п.);

7.3. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (негосударственном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, установленном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.4. Работодатель при аттестации работника на соответствие занимаемой должности обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов творческой деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе в учетом степени обеспеченности работника необходимыми ресурсами для исполнения им должностных обязательств.

7.5. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны процедуры аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ(гл. 60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством.

VIII. Организация досуга и отдыха работников и членов их семей

8. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом:

8.1. организуют и создают условия для культурно – массовой и физкультурной работы.

8.2. по согласованию с органами местного самоуправления обеспечивают оздоровление и отдых работников в дни школьных каникул, согласно очередности и поданных заявлений.

8.3. обеспечивают оздоровление работников за счет бюджетных средств выделяемых органами местного самоуправления внебюджетных средств учреждения, льготных путевок согласно очередности и поданных заявлений.

IX. Охрана труда и здоровья

9. Работодатель обязуется:

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

9.2. для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 1) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.3. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.4. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого года.

44. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
45. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать работникам организации средства индивидуальной защиты, а также специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи моющих и (или) обезвреживающих средств».
46. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
47. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
48. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с ст.3 Закона № 426 от 28.07.2002 года.
49. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.ТК РФ 227-230).
50. Выдавать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения работников (ст. 212 ТК РФ).
51. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
52. Утверждать в учреждении кандидатуру уполномоченного по охране труда, (ст. ТК РФ 217).
53. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда в соответствии с соглашением по охране труда.
54. Обеспечивать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (делегированным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст.ТК РФ 370).
55. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)
56. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств на оплату пособий, больничных листов.
57. Работодатель обязуется:
 - 57.1. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и работников учреждения;
 - 57.2. Организовать работу по оздоровлению детей работников учреждения;
 - 57.3. Принять меры улучшения работы по пожарной безопасности:
 - 57.3.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства.
 - 57.3.2. Обеспечивает безотказное выполнение предписаний территориальных органов Государственного противопожарного центра МЧС России.
 - 57.3.3. Обеспечивает наличие нормативным количеством противопожарного оборудования, средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего типа средств защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.
 - 57.3.4. Обеспечивает наличие инструкций по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей.
 - 57.3.5. Обеспечивает наличие инструкций по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников учреждения.
 - 57.3.6. Обеспечивает проведение тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

...проводит в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений».

...инструкции по хранению пожаро-и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в учебных заведениях в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений.

...проводит заглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.

...проводит систематические осмотры территории дошкольного учреждения по обеспечению пожарной безопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям дошкольного учреждения).

...предоставляет ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учреждении (численности пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

10.2. Профсоюз:

...проводит проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

...обеспечивает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, воспитанников к действиям при возникновении пожара.

...проводит и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и комплектность первичных средств пожаротушения, исправность гидрантов; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом.

...разрабатывает графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах.

...проводит и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

10.3. Стороны договорились:

...совместно проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

...обеспечивать выполнение представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

...проводит осуществлять меры по внедрению новых Эффективных средств противопожарной безопасности о пожаре и спасении людей.

11. Формы профсоюзной деятельности

11.1. Стороны договорились о том, что:

11.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

11.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения профкома.

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

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

11.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда членам выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, установленных Положением о стимулирующих доплатах и надбавках (Приложение № __).

11.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка при отсутствии средств в учреждении председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов избираемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

11.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам социально-экономического развития учреждения.

11.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, оплате педагогических работников, специальной оценки труда, охране труда, обязательному страхованию и других.

11.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- заключение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- сокращение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- возможность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- изменение заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- изменение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- вынужденные увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- изменение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 187 ТК РФ);
- изменение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- изменение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- изменение сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11.13. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном ресурсе учреждения для размещения информации профкома.

11.14. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых,

экономических интересов работников учреждения и основополагающих интересов, касающихся их профессиональных интересов.

XI. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

1.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

1.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

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

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

1.10. Осуществлять контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка;

1.11. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

1.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

1.14. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

1.16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

1.17. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного учета в системе государственного пенсионного страхования.

1.18. Обеспечивать своевременность представления работодателем в пенсионные органы сведений о зарплате и страховых взносах работников.

1.19. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных профсоюзной организацией об оказании материальной помощи.

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

XII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предотвращения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 722671968566237128169706768058107758750791459284

Владелец Жукова Ольга Сергеевна

Действителен с 05.11.2024 по 05.11.2025