

От работодателя:
Заведующий Муниципального
дошкольного образовательного
учреждения центр развития ребенка
«Увинский детский сад № 11»
В.В.Квитковских
10 марта 2023г.



От трудового коллектива:
Председатель профсоюзной
организации МДОУ ЦРР
«Увинский детский сад № 11»
Н.Н.Останина
10 марта 2023г.

Коллективный договор
между администрацией Муниципального дошкольного
образовательного учреждения центр развития ребенка
«Увинский детский сад № 11» и профсоюзной организацией
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка «Увинский детский сад № 11»
на 2023 – 2026г.

принят на Общем собрании
трудоого коллектива МДОУ ЦРР
«Увинский детский сад № 11»
«09» марта 2023 г.
Протокол № 3

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в филиале Республиканского ЦЗН
«ЦЗН Увинского района»
Регистрационный номер 07400006/2337
от «15» марта 2023 г.
начальник
филиала В.Л.Андреев

п. Ува, 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении центр развития ребенка «Увинский детский сад № 11» (далее - МДОУ) и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными законодательными и нормативно-правовыми актами.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники МДОУ в лице: председателя профсоюзной организации Останиной Натальи Николаевны и заведующего МДОУ Квитковских Веры Вениаминовны, именуемого далее "Работодатель", которая представляет интересы Муниципального дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка «Увинский детский сад № 11».

1.3. Настоящий коллективный договор регулирует трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников МДОУ независимо от принадлежности к профсоюзной организации. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзную организацию единственным представителем работников МДОУ, поскольку она уполномочена представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профсоюзная организация обязуется содействовать эффективной работе МДОУ присущими профсоюзным организациям методами и средствами.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года с 15.03.2023 г. по 14.03.2026 г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в следующих случаях:

- при реорганизации в форме преобразования;

- изменения наименования организации;

- расторжения трудового договора с заведующим МДОУ;

- при смене формы собственности - в течение трех месяцев со дня перехода права собственности;

- при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации;

- при ликвидации - в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

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

1.11. Работники предоставляют право профсоюзной организации договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.12. В период действия коллективного договора профсоюзная организация не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм

коллективного договора.

2. Предмет договора.

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Трудовой договор

(прием на работу, переводы, перемещения, существенные изменения условий труда, высвобождение, увольнение).

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником (ст.67 ТК РФ).

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор может заключаться на неопределенный или определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо работника, только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ и иными федеральными законами.

3.4. В трудовом договоре оговариваются все существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

3.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.60).

3.6. Перевод работника на другую работу по инициативе Работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст.72.1, ст.72.2. ТК РФ).

3.7. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

3.8. По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменением организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменений его трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МДОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.9. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников или штатов, рассматриваются с участием профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ). При этом при принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель обязан не позднее, чем за два месяца в письменной форме известить об этом выборную

профсоюзную организацию. При одновременном сокращении пяти или более работников одного МДОУ Работодатель обязан в письменной форме известить профсоюзную организацию не позднее, чем за три месяца.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций, либо сокращением численности или штата работников за определённый календарный период.

3.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст.81 ТК РФ, Работодатель предоставляет свободное от работы время не менее четырех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.11. Стороны договорились, что:

преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;

при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

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

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

4. Рабочее время и время отдыха.

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

4.1. Режим рабочего времени и продолжительность рабочей недели в МДОУ определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации и принятого на Общем собрании трудового коллектива, графиком сменностей, утверждаемом Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МДОУ.

4.2. Для женщин, рабочих и служащих МДОУ устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.91 ТК РФ).

4.3. Для мужчин, рабочих и служащих МДОУ устанавливается 40-часовая рабочая неделя (ст.91 ТК РФ).

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: 36 часов в неделю – старший воспитатель, педагог-психолог, руководитель физвоспитания, воспитатель, 25 часов в неделю – воспитатели, непосредственно осуществляющие обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, 24 часа в неделю – музыкальные руководители, 20 часов в неделю – учителям –логопедам, 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования (п.2 приложения №1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 29.06.2016 N 755, Минпросвещения РФ от 13.05.2019 N 234, Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

4.5. Когда по условиям производства (работы) в МДОУ в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 104 ТК РФ).

4.6. Неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя) может устанавливаться в следующих случаях:

по соглашению между Работодателем и Работником;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 93 ТК РФ).

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работника и письменного приказа (распоряжения) Работодателя.

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.

4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет.

4.9. Привлечение работников МДОУ к выполнению работ, не предусмотренных Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному согласию работника и письменного приказа (распоряжения) Работодателя и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.10. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.11. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю: суббота, воскресенье. Сторомам выходные дни предоставляются в соответствии с графиками сменности, утвержденными в установленном порядке (ст. 111 ТК РФ).

4.12. Нерабочие праздничные дни установлены действующим законодательством Российской Федерации (ст. 112 ТК РФ). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения

заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Каждый работник, проработавший в МДОУ шесть месяцев, имеет право получить очередной отпуск (ст. 114, ст.122 ТК РФ).

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации 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.

4.16. Работодатель предоставляет отпуск работникам в соответствии и порядком, установленным ст.ст.114 -128 ТК РФ. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

4.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ и составляет – 42 и 56 календарных дня (ст.334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

4.19. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством РФ и по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 117 ТК РФ).

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

4.21.В соответствии со ст. 126 ТК РФ - часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.22.Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18-ти лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.23. Работодатель может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

по семейным обстоятельствам, по письменному заявлению, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника (ст.128 ТК РФ)

5. Оплата труда.

В области оплаты труда Стороны договорились, что:

5.1. Оплата труда работников МДОУ осуществляется в соответствии с действующим законодательством, системой и формой оплаты труда, надбавками, премиями и другими выплатами стимулирующего характера в пределах Фонда оплаты труда работников МДОУ ЦРР “Увинский детский сад №11”.

5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы.

5.3. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы работникам за текущий месяц согласно ст. 136 ТК РФ. Днями выплаты заработной платы являются: заработная плата - 8 числа каждого месяца, аванс - 23 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетные листы Работнику направляются в электронном виде (с возможностью дублирования на бумажном носителе), путём направления электронного письма по указанному Работником адресу электронной почты.

5.4. Работодатель утверждает штатное расписание и тарификацию, в тарификационную комиссию включается председатель профсоюзной организации.

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством. МДОУ устанавливает работникам заработную плату в зависимости от должности, квалификации работника, его стажа, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда.

5.6. Изменение размеров оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МДОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

при присвоении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения и выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

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

5.7. Работодатель устанавливает выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, работникам МДОУ за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном на 35 % размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

5.8. Премирование Работников за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого Работника.

К нарушителям трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, Работодателем могут быть применены меры правового воздействия в соответствии с действующим законодательством.

5.9. Время простоя, предусмотренного ст.72.2 ТК РФ, по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

5.10. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя ст.157 ТК РФ.

5.11. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий МДОУ.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

6.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий специальностей определяется Работодателем с учетом мнения выборной профсоюзной органа на каждый календарный год с учетом перспектив развития МДОУ.

6.3. Работодатель обязан:

6.3.1. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и в объеме, предусмотренных ст. 173-176, 177 ТК РФ;

6.3.2. Предоставить компенсации педагогическим работникам по оплате за прохождение курсов повышения квалификации 1 раз в 3 года.

6.3.3. Сохранять место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным для повышения квалификации.

В случае, если работник направляется в другую местность, Работодатель обязан оплатить ему командировочные расходы, оплату за проезд к месту учебы и обратно, в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда с даты, установленной в приказе МО и Н УР.

7. Охрана труда.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Обеспечивать право работников МДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для обеспечения безопасных условий труда работников, в соответствии с действующим законодательством, проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (ст.212 ТК РФ). Установить сроки проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте один раз в пять лет.

7.2. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные

Соглашением по охране труда исходя из фонда оплаты труда работников МДОУ ЦРР «Увинский детский сад №11».

7.3. Работодатель обязан разработать инструкции по охране труда для работника с учетом статьи 212 ТК РФ исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения профсоюзного органа и в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 17 декабря 2002 г. N 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда».

7.4. Создать в МДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители Работодателя и представители профсоюзного органа (ст.218 ТК РФ).

7.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасными методами и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников МДОУ по охране труда 1 раз в год с обязательным занесением результатов в Протокол.

7.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в периоды работы.

7.7. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МДОУ.

7.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.10. Выдавать своевременно и бесплатно работникам прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, осуществлять их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

7.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников, работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.12. Сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату за работниками МДОУ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работников (ст.220 ТК РФ).

7.13. В случае отказа работника при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.14. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет в соответствии с главой 36 ТК РФ (ст.227-231 ТК РФ).

7.15. Осуществлять совместно с профсоюзным органом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.16. Обеспечивать перечисление средств на обязательное медицинское страхование и на проведение обязательных медицинских осмотров работников МДОУ. В соответствии с п. 3 ст.51 Закона РФ "Об образовании в РФ" обеспечивать педагогическим работникам МДОУ бесплатное прохождение периодических медицинских осмотров, а также прививок работникам, которым они необходимы по роду служебной деятельности. Работники МДОУ периодически (один раз в год) проходят медицинское обследование за счет средств Работодателя (ст.213 ТК РФ).

7.17. Все работники МДОУ, в том числе заведующий, обязаны проходить обучение по

охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном законодательством РФ (ст.225 ТК РФ).

7.18. Обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.19. При поступлении на работу в МДОУ работники подлежат обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию за счет средств Работодателя.

7.20. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (ст.214 ТК РФ).

7.21. Сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату за работниками МДОУ на время, затрачиваемое на прохождение периодических медосмотров (ст.185 ТК РФ).

7.22. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.»

8. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что

8.1. Работодатель производит гарантии и компенсации, в соответствии с действующим законодательством, локальными актами, принятыми в МДОУ и заключениями по результатам СОУТ, проведенных на рабочих местах.

8.2. Работник имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, которая создана в МДОУ (ст.45 Закона №283 – ФЗ).

9. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников МДОУ, в соответствии с действующим законодательством, для чего в МДОУ создается комиссия по социальному страхованию, состоящая из представителей Работодателя и представителей

профсоюзного органа, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в МДОУ.

9.2. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством.

Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

Работодатель и профсоюзная организация обязуются:

9.3. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Фонда Пенсионного и Социального страхования РФ и Профсоюзная организация обязуется:

9.4. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях МДОУ по оздоровлению работников.

9.5. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюзной организации.

9.6. Осуществлять контроль, за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий к ухудшению положения работников.

9.8. Активно привлекать работников МДОУ и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в учреждении.

9.9. Осуществлять контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.10. Участвовать в работе комиссии МДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда на рабочих местах, охране труда и т.д.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель признает исключительное право профсоюзной организации вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

10.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профсоюзной организации, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы в доступном для всех работников месте (ст.377 ТК РФ).

10.3. Профсоюзная организация осуществляет контроль, за соблюдением трудового законодательства, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией МДОУ по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, ежемесячно бесплатно перечисляются на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы в размере 1%.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст.377 ТК РФ).

10.5. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседаниях Исполкома и комиссий, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

10.6. С учетом мнения профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по ст.81 п.2, ст.81 подпункт «б» п. 3, ст.81 п.5 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам согласно ст. 99 ТК РФ;
- запрещение работы в выходные и праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений принимает необходимые меры (ст. 180 ТК РФ). При предоставлении профсоюзной организации прав представительного органа:
- введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТК РФ);
- форма профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

11. Заключительные положения.

11.1. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

11.2. Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется обеими Сторонами коллективного договора. Отчет о выполнении коллективного договора производится Сторонами коллективного договора на общем собрании 1 раз в год.

11.3. При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из Сторон, в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее, чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

11.4. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового договора.

11.6. Коллективный договор утвержден на Общем собрании трудового коллектива

Работодатель:

_____ В.В.Квитковских
«___» _____ 2023 г.

Представитель работников

_____ Н.Н. Останина
«___» _____ 2023 г