

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 33 «Светлячок» комбинированного вида

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023-2026 г.г.



От работодателя
Заведующий МБДОУ детский сад
№ 33 «Светлячок»

Ю.Г. Борисова

(подпись Ф.И.О.)



От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации

О.М. Пахомова

(подпись Ф.И.О.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

_____ (указать наименование органа)

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

Руководитель органа по труду _____ (должность Ф.И.О.)



Администрация г.Улан-Удэ
Комитет экономического развития и туризма

РЕГИСТРИРОВАН

16 » 05 2023 г.

Регистрационный № 46

(подпись и ФИО собственника,
осуществляющего регистрацию)

Подпись _____

г. Улан-Удэ

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 33 «Светлячок» комбинированного вида (далее – образовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 33 «Светлячок» комбинированного вида в лице заведующего Юлии Георгиевны Борисовой (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Олеси Михайловны Пахомовой (далее – первичная профсоюзная организация).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, о предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных

законодательством. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. Работодатель обязуется:

1.9.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.9.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее 10 дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.10. Стороны договорились:

1.10.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.10.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

2. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

2.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1, ст.81 ТК РФ), сокращением численности штата (п.2, ст. 81 ТК РФ) и несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3, ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 81 ТК РФ).

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

2.4. Стороны договорились, что:

2.4.1. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации, согласно ст. 374, ст. 376 ТК РФ;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет и до 18 лет, если ребёнок учится;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- работающие в организации на условиях эффективного контракта и отнесенные к категории «высокоэффективный» работник» в течение 3 лет подряд;
- беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет.

2.4.2. Высвобождающимся работникам предоставляется 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.

2.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный рабочий срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения связи с сокращением численности или штата.

2.5. Стороны договорились, что:

2.5.1. Предусмотреть сохранение образовательным учреждением уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на период до одного года работниками, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории;

2.5.2. Предусмотреть сохранение образовательным учреждением уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на период до одного года работниками, у которых в период длительной нетрудоспособности (свыше 6 месяцев) истек срок действия квалификационной категории;

2.5.3. Предусмотреть сохранение образовательным учреждением уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на период до одного года работниками, у которых в период нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» истек срок действия квалификационной категории.

3. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени (норма педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.4. Графики работы:

- Утверждаются заведующим МБДОУ, согласуются с профсоюзным комитетом;
- Предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания;
- Объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до его введения в действие.

По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами учреждения.

3.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, 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;
- родитель, воспитывающий ребёнка – инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 ТК РФ.

Привлечение отдельных работников МБДОУ № 33 «Светлячок» к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (Ст. 113 ТК РФ), с их письменного согласия и по письменному приказу (распоряжению) работодателя. Работа в выходные и праздничные дни компенсируется по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме, но не менее чем в двойном размере (Ст. 153 ТК РФ).

3.6. Всем работникам гарантируется ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней и дополнительный отпуск в соответствии с ФЗ № 4520-1 от 19.02.1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст. 14.

3.7. Педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск на основании постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ № 4520-1 от 19.02.1993 г. (в редакции от 29.12.2004 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст. 14.

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

Оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (Ст. 136 ТК РФ).

Досрочный отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При предоставлении очередного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.9. Работники имеют право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 к.д.;
- со свадьбой детей - 3 к.д.;
- со смертью матери, отца, детей - 3 к.д.;
- брата, сестры - 3 к.д.;
- с рождением ребёнка отцу - 3 к.д.;
- с юбилеем работника - 3 к.д.;
- с вакцинацией от коронавирусной инфекции (COVID-19) - 1 к.д.

3.10. Работодатель может предоставлять дополнительные дни отдыха за активную общественную работу по согласованию с членами профсоюза:

- неосвобожденному председателю профкома - 5 к. дней
- членам профкома – 3 к. дня.

3.11. Работники, воспитывающие детей-инвалидов, вправе взять до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в течение календарного года или могут каждый месяц брать 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня, которые нельзя складывать (ст. 262 ТК РФ).

3.12. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 к.д.;
- для сопровождения ребенка на выпускной 11 класс – 1 к.д.;
- для проводов детей в армию - 1 к.д.;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 к. д.;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 к.д.;
- работающим инвалидам – до 60 к.д.

3.12.1. На основании письменных заявлений работников при возвращении в отпуск со специальной-военной операции супруга предоставляется отпуск до 60 к.д. без сохранения заработной платы.

3.13. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

4. Меры поощрения и взыскания

4.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- доплаты и надбавки;
- награждение ценными подарками;
- награждение почетной грамотой;

4.2. Поощрения применяются заведующим по представлению трудового коллектива, Совета педагогов, членов администрации, родительской общественности, профсоюзного комитета.

4.3. За особые трудовые заслуги работников администрация представляет их кандидатуры в вышестоящие органы к награждению государственными и ведомственными наградами.

4.4. Поощрения объявляются приказом руководителя и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

4.5. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч.5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития учреждения.

5.2. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.3. Работодатель обязуется:

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки; содействовать работнику, желающему

повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

- 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 (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения) по направлению учреждения или органов управления образованием;
- организовывать проведение 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 надбавки со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.4. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Руководитель обязуется:

Выплачивать заработную плату в денежной форме работникам не реже, чем каждые полмесяца: первая половина заработной платы выплачивается 25 числа каждого месяца согласно табеля учёта рабочего времени от базовой части заработной платы, окончательный расчёт заработной платы производится 10 числа следующего месяца.

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

6.2. В отношении работников МБДОУ № 33 «Светлячок» оплата труда исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципальных организаций образования и иных организаций, подведомственных МУ «Комитет по образованию г. Улан-Удэ» и включает в себя:

- оклад (должностной оклад) ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (для педагогических работников по итогам оценочных листов);
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами МБДОУ.

6.3. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного профсоюзного органа в следующих размерах:

- за работу в ночное время – 35%;
- за работу в выходные и праздничные нерабочие дни — не меньше, чем в двойном размере (ст. 290 ТК РФ).

6.4. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в производится дифференцированно в зависимости от периода и прерывной работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

- до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 15%;
- от 10 до 15 лет – 20%;
- свыше 15 лет – 30%.

6.5. Выплата надбавки производится ежемесячно.

6.6. Поощрительные выплаты по результатам труда.

6.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и качество работы, а также для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, с учетом мнения экспертной группы, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителю заведующего по административно-хозяйственной части по представлению руководителя учреждения непосредственно;
- педагогическим работникам (методист, старшие воспитатели, воспитатели, музыкальные руководители, инструктора по физкультуре, педагоги-психологи, учителя-логопеды, учителя бурятского языка) – по представлению заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе;
- учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели), обслуживающий персонал (повар, кухонный работник, рабочий по обслуживанию здания, машинист по стирке белья, уборщица служебных помещений, сторож, дворник, кастелянша)– по представлению заместителя заведующего по административно- хозяйственной части.

Объем стимулирующих выплат может составлять до 25% от общего фонда оплаты труда. Кроме того, на выплату стимулирующего характера может использоваться экономия по фонду оплаты труда.

Размер, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением об оплате труда работников муниципальных организаций образования и иных организаций, подведомственных МУ «Комитет по образованию г. Улан-Удэ», которое является приложением к коллективному договору.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности для работников, не имеющих квалификационной категории – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении 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.

6.9. Ежемесячно каждому работнику выдается расчетный листок с указанием начислений и удержаний заработной платы.

В расчётном листе указывается:

- табельный номер
- период, за который производят начисления
- отработанные дни (часы)
- составные части заработной платы
- размеры и основания произведённых удержаний
- общая сумма, подлежащая выплате
- дополнительная информация
- компенсация за несвоевременную выплату заработной платы
- РК
- СН.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения, по согласованию с МУ «Комитет по образованию г. Улан-Удэ».

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

7.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.4. Оплата труда педагогических работников в ДОУ устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

7.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

8. Трудовые отношения

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. При приёме на работу обязуется ознакомить работника под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для всех работников: Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, штатным расписанием, нормативными актами по охране труда, коллективным договором.

8.1.1. Заключает трудовые договоры в письменной форме в соответствии со штатным расписанием.

8.1.2. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в учреждении вне очереди, на время его трудовой деятельности в данном учреждении.

8.1.3. Осуществляет прием на работу при наличии вакансий, с личного заявления работника и полного пакета документов согласно приказа (ст. 63-71 ТК РФ).

8.2. Обязуется разработать совместно с профсоюзным комитетом, обсудить в коллективе и утвердить форму трудового договора.

8.3. При увольнении по сокращению численности или штата работников работодатель обязуется:

- не допускать расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации;

- учитывать преимущественное право каждого работника на работе в соответствии со ст. 178 - 181 ТК РФ, в том числе педагогический стаж, общий стаж, стаж работы в системе образования, либо в данном образовательном учреждении, наличие детей, результаты аттестации и др.

8.4. В связи с сокращением численности или штата увольнение работников ДОУ допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

8.5. При проведении сокращения численности работников, а также в случае ликвидации, либо реорганизации учреждения уведомляет об этом письменно под расписку каждого работника не позднее, чем за два месяца.

8.6. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам.

8.7. Производит увольнение работников ДОУ за грубое нарушение Устава ДОУ, за применение непедагогических методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью ребенка, только с согласия профсоюзного комитета.

9. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение новых средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права разработано Положение об организации работы по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные положением об организации работы по охране труда средства, и выделить для этих целей ежегодно из внебюджетного и бюджетного фондов.

9.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

9.4. Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности.

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

9.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. 3 ст. 221 ТК РФ).

9.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

9.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228, 229, 230, 230 ТК РФ).

9.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

9.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ). Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.13. Совместно с профкомом создать комитет (комиссию) по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условия для их общественной работы; принимать участие в районных конкурсах по охране труда, проводить «День охраны труда» в ДОУ.

9.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охране труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.15. Организовать за счет средств работодателя:

- ежегодные обязательные периодические* (предварительные – при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников и обучающихся;
- внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

9.16. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменений условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

10. Гарантии и компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.1 Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 6.14 настоящего коллективного договора ст. 142, 145-148, 151 – 154, 157 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

10.2. Работодатель обязуется:

- при временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

- при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо расходы, связанные со смертью работника;

- на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы;

- при направлении работника для повышения квалификации его с отрывом от работы сохранять среднюю заработанную плату по основному месту работы;

- производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ);

- членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка;

- лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, по предложению сторон освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех дней. За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с ч. 3 ст. 39 ТК РФ;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- обеспечить бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;

- не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в декретном (ст. 261 ТК РФ);

б) женщин имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

в) работающих инвалидов;

г) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

д) одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16-летнего возраста.

10.3. При приостановке действия трудового договора с работником в связи с мобилизацией предусмотреть единовременную выплату в размере не менее 1 МРОТ наряду с выплатой заработной платы за все отработанные, но еще не оплаченные дни. Кроме того, работодатель должен произвести иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором.

10.4. Сотрудникам-донорам положены следующие гарантии (ст. 186 ТК РФ):

-в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы;

-в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха;

-в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха;

-после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов;

-при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

11. Гарантии профсоюзной деятельности организации

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации (профкома) в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими законодательными актами и настоящим коллективным договором-работодатель обязуется:

11.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством гл. 58 ТК РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другие законодательные акты.

11.2. Принимать решение, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

11.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома в порядке, 20 определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

11.4. Работодатель ежемесячно перечисляет взносы на счет городской организации профсоюза работников народного образования и науки в размере 1% заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений.

11.5. Освобождать 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 мероприятий, а также проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.

11.6. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

11.7. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374,376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ч.3 ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (ст. 159,162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы и за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (196 ТК РФ).

11.8. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 371,372 ТК РФ.

11.9. Предоставлять руководителю выбранного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

11.10. Предоставлять возможность профкому, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда. В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

12. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 №10 – ФЗ, от 12.01.96 г. "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ст. 29, 30 ТК РФ. 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. Быть полномочным представителем Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в регулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384,387,391,399,400 ТК РФ, ст. 11,14 ФЗ "О профсоюзах"), соблюдение законодательства о труде.

12.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

12.3. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе - комиссию по охране труда образовательного учреждения, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаях на производстве.

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

12.5. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

12.6. Участвовать в работе комиссий учреждений по СОУТ, охране труда и других.

12.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

12.8. 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.

12.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетании, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях за счёт средств первичной профсоюзной организации в размере 2000 рублей.

12.10. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, социальных гарантий и льгот работникам учреждения, требует устранения выявленных недостатков.

12.11. Содействует оздоровлению детей работников детского сада через оздоровительные лагеря ежегодно.

12.12. Следит за правильным распределением средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Подписи сторон:

От работодателя
Заведующий МБДОУ детский сад
№ 33 «Светлячок»



Ю.Г. Борисова

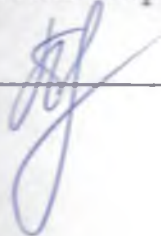
От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации



О.М. Пахомова

Принято на собрании трудового коллектива

Председатель собрания О.М. Пахомова



Прошито и
пронумеровано 19 листов
Заведующий МБДОУ
№33 «Светлячок»



Ю.Г. Борисова