

От работодателя:

заведующий МБДОУ
"Детский сад № 319"
А.Г. Платова
20 21 г.



От работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ "Детский сад № 319"
Е.А. Фомичева
«25» 03 20 21 г.

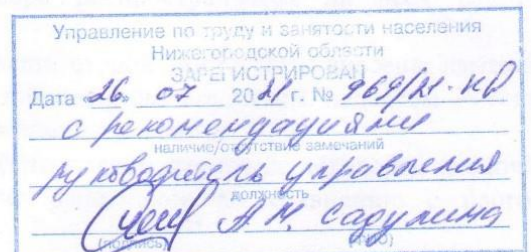
Принят:

Решением Общего собрания работников
МБДОУ "Детский сад № 319"
Протокол № 3 от 29.03 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
работников и работодателя
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
"Детский сад № 319"

Действует с «01» апреля 2021 г. по «01» апреля 2023 г.

Зарегистрирован:



город Нижний Новгород
2021 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 319" и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Нижегородской области являются: работодатель МБДОУ "Детский сад № 319", представленный в лице заведующего Платовой А.Г., действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники МБДОУ "Детский сад № 319", представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя Фомичевой Е.А., именуемой далее «Профсоюз», с другой стороны, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в ДОУ, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию ДОУ, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза;
- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат работников; механизма регулирования оплаты труда, занятости, переобучения, улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплата пособий и компенсаций; организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

1.6. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.8. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Для руководителя организации и его заместителя – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.7. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.8. В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.11. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Помимо случаев, указанных в статье 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе

при сокращении численности или штата работников имеют работники:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
 - проработавшие в организации свыше 6 лет;
 - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте от 14 до 16 лет;
 - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте от 14 до 16 лет;
 - родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
 - попечители несовершеннолетних;
 - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трёх лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается!

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ "Детский сад № 319" и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом (Приложение №1). Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Нормальная продолжительность рабочего времени работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников:

- старшего воспитателя - 36 часов в неделю;
- воспитателя - 36 часов в неделю;
- музыкального руководителя - 24 часа в неделю.

3.2. Работа за пределами 36 часов может осуществляться только в рамках внутреннего совместительства или путем привлечения к сверхурочной работе в случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса РФ, на основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены в Положении об оплате труда работников МБДОУ "Детский сад № 319".

По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

3.3. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. (Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка). Суммированный учет рабочего времени не может быть введен всем работникам. Суммированный учет рабочего времени вводится, когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. К данной категории не относится административно-

управленческий и частично хозяйственный персонал. Суммированный учет не вводится работникам с ненормированным рабочим днем.

3.4. Перенос предпраздничного дня ТК РФ не предусмотрен. Согласно ч.1 ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему дню, уменьшается на один час. Данное правило распространяется на всех работников независимо от продолжительности их рабочего времени.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.5. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Закона № 181-ФЗ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 42 календарных дня.

3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года, в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СУОТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются сроком на 7 календарных дней - согласно Приложению № 2 (*требование статьи 117 Трудового Кодекса Российской Федерации*). Работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска сроком на 3 календарных дня (*ст. 116 ТК РФ*). Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации (в настоящее время такой перечень не утвержден).

3.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем. (*ст. 128 ТК РФ*). Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.
- 3.10. Продление, перенос, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника, в случаях, предусмотренных статьями ТК РФ (*статьи 124-125 Трудового Кодекса Российской Федерации*).
- 3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
- 3.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска пропорционально отработанному времени. Порядок и размер денежной компенсации определены в Положении об оплате труда работников МБДОУ "Детский сад № 319" (Приложение № 3).
- 3.13. В течение рабочего времени работнику предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4. Оплата и нормирование труда

- 4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе Положения об оплате труда работников МБДОУ "Детский сад № 319" (Приложение № 3), утвержденного с учетом мнения Профсоюза ДОУ.
- 4.2. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.
- 4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.
- 4.4. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.
- 4.5. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.
- 4.6. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей устанавливаются в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации или учредителем.
- 4.7. Работодатель производит оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.
- 4.8. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов проведения специальной оценки условий труда (*требование статьи 147 Трудового Кодекса Российской Федерации*);
 - за работу в ночное время;
 - за сверхурочную работу;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.
- Конкретный размер оплаты труда за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных указывается в Положении об оплате труда работников МБДОУ "Детский сад № 319".
- 4.9. Премии по итогам работы за месяц, квартал, год.
- 4.10. Другие виды стимулирующих выплат:

- надбавка за выслугу лет,
- надбавка за качество выполняемых работ,
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы,
- надбавка за наличие ученой степени, почетных званий: производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ "Детский сад № 319".

4.11. Установление стимулирующих выплат, в том числе премии производится с учетом показателей результативности труда деятельности работников организации. Критерии, показатели и размеры стимулирующих выплат указываются в Положении об оплате труда работников МБДОУ "Детский сад № 319".

4.12. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.13. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата с целью сохранения занятости, выплачивается денежная компенсация в размере разницы в заработках. Денежная компенсация носит единовременный характер. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

4.14. Зарботная плата выплачивается: 5 числа - за первую половину и 20 числа - за вторую половину каждого месяца.

Зарботная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на банковский счет, операции по которому осуществляются с использованием платежной карты «МИР», являющейся национальным платежным инструментом (Федеральный закон РФ от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе»).

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

4.16. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

- форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.17. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет).

4.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.19. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.20. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

4.21. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.22. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Труд и занятость. Развитие персонала

5.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для личностного роста работников Работодатель обязуется:

5.1.1. Предоставлять работникам право повышения своей квалификации с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

5.1.2. Разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности граждан пред пенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

5.1.3. Организовывать профессиональную подготовку и переподготовку работников путем обучения, в учреждениях профессионального образования с целью продолжения ими трудовой деятельности в соответствии с потребностью организации.

5.1.4. Проводить для учащихся общеобразовательных школ муниципального образования Дни открытых дверей (экскурсии) в организации. Организовать прохождение производственной практики учащихся учреждений среднего профессионального и высшего образования.

5.1.5. Обеспечивать работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

5.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Критерии массового увольнения в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

- 10 % и более – в течение трех месяцев;
- 15 % и более – в течение шести месяцев;
- 20 % и более – в течение года.

5.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или

штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

5.4. Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер, не допускается.

6. Организация и обеспечение охраны и условий труда

Стороны договорились:

6.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2. Осуществлять через комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.

6.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, созданием условий для эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов по охране труда.

6.4. Осуществлять меры по организации и оформлению уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

6.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, и выработать меры по их улучшению.

6.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профсоюза или иного уполномоченного работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда (Приложение № 4), настоящего Коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области об охране труда обязуется:

6.7. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (соглашение составляется в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н).

6.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.9. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

6.10. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.11. Разработать инструкции по охране труда, пожарной безопасности и обеспечить ими всех работающих в организации по профессиям и видам работ.

6.12. Организовывать в соответствии с требованиями трудового законодательства проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (Приложение № 5).

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.13. Предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

6.14. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным

нормативным требованиям охраны труда и пожарной безопасности.

6.15. Обеспечивать в установленном порядке проведение:

- обучения работников, в том числе руководителя организации, вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда;
- инструктажей по охране труда и пожарной безопасности;
- обучения по оказанию первой помощи.

6.16. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счет средств организации (Приложения № 6, № 7), (*Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290 н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»*).

6.17. Предоставлять работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, следующие гарантии и компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 дней.

6.18. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, обеспечить пожарную безопасность в организации.

6.19. Расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.20. Организовывать мероприятия по противодействию распространения алкоголизма, наркомании, СПИДа среди сотрудников ДООУ, пропагандировать ЗОЖ.

Работники обязуются:

6.21. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

6.22. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по пожарной безопасности, по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

6.23. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.24. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (*Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»*).

7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Работодатель оказывает работникам разовую материальную помощь (представляется по заявлениям работников) в случаях и размерах, указанных в Положении об оплате труда работников МБДОУ "Детский сад № 319".

7.2. Работодатель обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, постановку на льготную электронную очередь и путевку в дошкольное учреждение.

8. Социальная защита работников на момент признания организации не состоятельной (банкротом)

8.1. Стороны договорились, что в условиях угрозы проведения процедур банкротства все решения принимаются Работодателем с участием Профсоюза (Работников).

8.2. Работодатель обязуется ежемесячно доводить до сведения работников информацию о производственном и финансовом положении организации.

8.3. Профсоюзу предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации организации на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации, и экспертизы этих материалов, а также привлекать для контроля представителей вышестоящих профсоюзных органов.

8.4. При ликвидации организации претензии работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с законодательством.

9. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

9.1 Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

9.2. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению профилактических осмотров работников и т.д.

9.3. Заключать с негосударственными пенсионными фондами в соответствии с Программой негосударственного пенсионного обеспечения организации договоры на дополнительное пенсионное обеспечение работников.

9.4. Обращаться в установленном порядке в Фонд социального страхования Российской Федерации для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10. Работа с молодежью

10.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;

- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;

10.2. Профсоюз организует:

- проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста и пр.;

- спортивный и культурный досуг молодежи.

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации

11.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

- Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

- Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

- Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

11.3. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере 1%.

11.4. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

11.5. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

11.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации с учетом мнения Профсоюза.

11.7. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации.

11.8. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в десятидневный срок рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

11.9. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: ликвидации организации; по СОУТ, аттестации работников, по расследованию несчастных случаев на производстве.

11.10. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов с сохранением заработной платы:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.);

- председателю профкома 1 час в неделю;

- уполномоченным по охране труда 2 часа в неделю;

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

11.11. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом (статья 378 ТК РФ).

11.12. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, которая создается на паритетной основе, по 1 чел. от каждой стороны.

12.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации.

12.3. Ежеквартально стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

12.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

12.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

13. Заключительные положения

13.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года (с 29.03.2021 по 29.03.2024) и вступает в силу с момента подписания его сторонами (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

13.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

13.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

13.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

13.7. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.8. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

13.9. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

13.10. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации,

знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).
13.11. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

От работодателя
Заведующий
МБДОУ "Детский сад № 319"
А. Г. Платова
29.03.2021 г.

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ "Детский сад № 319"
Е. А. Фомичева
29.03.2021 г.