

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР д/с № 42
«Русь» г. Ставрополя



Е.В.Верещак
2023 года

От работодателя
Заведующий
МБДОУ ЦРР д/с № 42
«Русь» г. Ставрополя



М.В. Терпнова
2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТРА
РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКОГО САДА № 42 «РУСЬ»
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ

на 2023 – 2026 годы, принят комиссией для ведения коллективных
переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения
коллективного договора и контроля за его выполнением

«27» 11 2023 года

Зарегистрировано в комитете труда
и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя

01.12.2023 1542
дата, рег. № Комитет
трудо и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
подпись, печать

Зарегистрировано в городской организации
профессионального союза работников народного
образования и науки РФ



30.12.2023 1321
дата, рег. №
подпись, печать

Содержание

Наименование	Стр.
Раздел 1. Общие положения.	4
Раздел 2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.	5
Раздел 3. Оплата труда и нормирование труда. Гарантии и компенсации.	7
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.	9
Раздел 5. Условия и охрана труда.	11
Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.	13
Раздел 7. Разрешение споров, (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор, укрепление дисциплины труда, дисциплинарные взыскания.	13
Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.	14
Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.	15
Перечень приложений к коллективному договору	
Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.	18
Приложение № 2. График работы сотрудников.	45
Приложение № 3. Положение об оплате труда работников.	47
Приложение № 4. Форма расчетного листка, выдаваемого сотруднику при получении заработной платы.	77
Приложение № 5. Положение комиссии по охране труда.	78
Приложение № 6. Соглашение по охране труда.	82
Приложение № 7. Приказ «О создании комиссии по охране труда».	83
Приложение № 8. Перечень должностей, профессий, которым положены отпуска за вредные условия труда <i>(с указанием продолжительности дополнительных отпусков в календарных днях и компенсационных выплат)</i> .	84
Приложение № 9. Нормы выдачи работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.	85
Приложение № 10. Перечень должностей работников, имеющих право на отпуск в календарных днях.	86
Приложение № 11. Перечень должностей работников, работа в которых дает право на ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска в календарных днях.	87
Приложение № 12. Перечень должностей работников, которым в связи с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск <i>(с указанием продолжительности дополнительных отпусков в календарных днях)</i> .	88
Приложение № 13. Перечень профессий и должностей работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам за счет средств работодателя.	89

Приложение № 14. Перечень должностей и профессий, которым для выполнения функциональных обязанностей необходимо иметь квалификационную группу по электробезопасности.	91
Приложение № 15. Положение о комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора.	93
Приложение № 16. Приказ «О создании комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением».	96
Приложение № 17. Положение о комиссии по трудовым спорам.	97
Приложение № 18. Приказ о комиссии по трудовым спорам.	100
Приложение № 19. Список работников, ознакомленных с коллективным договором.	101

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством (Ст. 9 ТК РФ).

Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель, в лице заведующего МБДОУ ЦРР д/с № 42 «Русь» г. Ставрополя, Терпновой Марии Валерьевны.

Работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее профком).

1.2. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными (Ст. 8 ТК РФ)

1.3. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации (далее-ТК РФ), иным федеральным законам, нормативным правовым актам Федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным актам Ставропольского края и настоящему коллективному договору.

1.4. В случае принятия нормативных актов в сторону снижения прав работников, на период действия договора, в учреждении действуют прежние нормы.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников данного учреждения (Ст. 43 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. (Ст. 43 ТК РФ)

1.7. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего коллективного договора в соответствии со ст. 55 ТК РФ. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора. (Ст. 44 ТК РФ).

1.8. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

1.9. Коллективный договор разработан на основе следующих законодательных актов:

- Трудового кодекса РФ.

- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края;

- Отраслевого соглашения по организациям образования города Ставрополя между Комитетом образования администрации города Ставрополя и Ставропольской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы.

В период действия коллективного договора профсоюзная организация обязуется:

- 1.10. Содействовать эффективной работе учреждения, а также качественному труду присущими профсоюзу методами и средствами.
- 1.11. Проводить работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению работниками качественного выполнения своей работы, соблюдению действующих правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.
- 1.12. Добиваться обеспечения права на труд, улучшения качества жизни работников.
- 1.13. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом его нужд и потребностей, выступать стороной в переговорах с работодателем, по существу, возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.
- 1.14. Принимать активное участие в разработке предложений к локальным нормативно-правовым актам, затрагивающим социально-трудовые права работников и другим вопросам в интересах членов профсоюза.

II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

- 2.1. Трудовые отношения оформляются заключением письменного договора и приказом заведующего МБДОУ, как на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор, на срок не более 5 лет, для выполнения определенной работы.
- 2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.
- 2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.
- 2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры МБДОУ, его реорганизации, а также сокращение численности и штатов, рассматриваются предварительно на совете МБДОУ с участием профкома ДОУ.

Гарантии при высвобождении.

- 2.5. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 месяца предъявить в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.
- 2.6 В соответствии со статьей 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев, инвалидам боевых действий при защите Отечества, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- 2.7 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на сохранение рабочих мест при сокращении штатов имеют так же лица: работники, совмещающие работу с обучением в

образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации, работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста; работники, проработавшие в организациях системы образования свыше 10 лет; работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.8 Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить свою квалификацию.

2.9 При увольнении работников по сокращению штатов выходное пособие выплачивается по действующему законодательству. Работники имеют преимущественное право на возвращение в образовательное учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.10 Вести трудовые книжки работников, в том числе обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Работникам, впервые поступившим на работу, обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

2.11 Предупредить о предстоящем сокращении работников не менее чем за 2 месяца, известив службу занятости, а при массовом сокращении работников – соответствующие органы. Лицам, получившим уведомление о сокращении, предоставляется свободное время (не менее 4 часов в неделю для поиска работы).

2.12 Стороны предусматривают обязательства по недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

2.13 Стороны договорились, что с работниками, включая руководителя и его заместителей, образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, предусматривающую применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

Профком:

2.9. Следит за правильностью приема и увольнения сотрудников.

2.10. Рассматривает вопросы, связанные с законностью увольнения сотрудников учреждения.

2.11. Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное заполнение их после аттестации, внесение благодарностей и поощрений в трудовые книжки.

2.12. Оказывает методическую, консультационную помощь членам профсоюза в вопросах трудоустройства, увольнения.

III. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Обязанности работодателя:

3.1. Заработную плату выплачивать в денежной форме (рублях) два раза в месяц, согласно ТК РФ 10 и 25 числа месяца путем перечисления на счета, указанные в письменном заявлении работников.

3.2. Оплату труда педагогов и других категорий производить на основании Положения по оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 42 «Русь» города Ставрополя, штатного расписания, тарификационного списка.

3.3. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и положением по оплате труда работников, заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.4. Размеры должностных окладов, устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.5. Осуществлять выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 42 «Русь» города Ставрополя, которое согласовывается с профсоюзным комитетом. (Приложение 12).

3.6. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности.

3.7. Установление должностного оклада руководителя учреждения производится в соответствии с группой оплаты труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства, утверждаемых руководителем комитета образования администрации города Ставрополя.

3.8. Должности работников формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности.

3.9. Должности работников, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия соответствующей должности.

- 3.10. Устанавливать отдельным работникам выплаты (стимулирующие, компенсационные) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, за ненормированный рабочий день.
- 3.11. Обеспечивать нормальные условия работы для выполнения норм труда, систематически производить специальную оценку условий труда.
- 3.12. Для работников, труд которых является наиболее интенсивным, устанавливаются доплаты, согласно положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 42 «Русь» города Ставрополя (Приложение 12).
- 3.13. Предусматривается выплата материальной помощи по заявлению работника.
- 3.14. В случае необходимости привлекать воспитателей с их согласия для замещения отсутствующих педагогических работников с учетом замещаемых часов. Оплату производить из расчета ставки заработной платы лица, осуществляющего замену, включая выплату за перенаполняемость, с учетом стимулирующих выплат (за исключением выплаты за качество выполненных работ).
- 3.15. Своевременно составлять тарификацию педагогических работников (до ухода в отпуск) с учетом мнения методических объединений, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.143, ст.144 ТК РФ).
- 3.16. Осуществлять работу по своевременной и качественной подготовке материалов для аттестации педагогических кадров.
- 3.17. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.
- 3.18. Своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда, а также по желанию работника, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно предоставляемого к оплате в бухгалтерию, расчетным листком.
- 3.19. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствии нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 3.20. Информировать работников о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативным статьям, доходам от хозяйственной деятельности учреждения), а также их расходовании.

Стороны договорились, что:

- 3.21. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в удобное для него время с оплатой или присоединением к отпуску.
- 3.22. За дни забастовок, признанных правомерными, работникам, участвующим в забастовке, устанавливаются выплаты в размере среднего заработка за каждый день забастовки.

3.23. Минимальный размер оплаты труда работников не может быть ниже официально установленного в законодательном порядке Правительством РФ минимального размера оплаты труда.

3.24. Запрещается принудительный труд, к которому относятся нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере (ст. 4 ТК РФ).

3.25. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработанной суммы. Считать дни приостановки работы простоем по вине работодателя (ст.142 ТК РФ).

Профком:

3.26. Осуществляет контроль за правильным установлением должностных окладов (ставок), своевременным внесением изменений в тарификацию в связи с аттестацией педагогических работников, своевременностью выдачи заработной платы.

3.27. Проверяет правильность ведения, заполнения и хранения трудовых книжек.

3.28. Оперативно вносит предложения по совершенствованию оплаты труда работников.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились что:

4.1. В МБДОУ может применяться сокращенное рабочее время в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для обеспечения непрерывной работы персонала применяются графики сменности.

4.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

4.3. Запрещается работа в выходные и праздничные дни (только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом) (ст.113 ТК РФ).

4.4. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам МБДОУ 28 календарных дней.

4.5. Удлиненный основной оплачиваемый отпуск предоставляется следующим работникам:

- Воспитателям, работающим в группах общеразвивающей направленности - 42 календарных дня;

- Заведующему, заместителю заведующего по УВР, старшему воспитателю, социальному педагогу, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, учителю-логопеду - 42 календарных дня;

4.6. Дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней к основному отпуску за ненормированный рабочий день предоставляется главному бухгалтеру, заместителю заведующего по административно-хозяйственной части.

4.7. Дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней к основному отпуску за вредные производственные факторы (микроклимат, тяжесть трудового процесса) предоставляется повару, шеф-повару.

4.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная, 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 очередному отпуску, разрыв отпуска допускается только с письменного согласия работника.

4.7. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, инвалида в возрасте 18 лет, одинокой матери, у которой есть ребёнок в возрасте до 14 лет, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединён к ежегодному отпуску (ст. 263 ТК РФ).

4.8. Работник учреждения имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, по согласию сторон. Работодатель обязан предоставить по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- родителям и жёнам военнослужащих (погибшим или умершим) – до 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работникам, получившим санаторно-курортные путевки в любое время;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня (ст. 128 ТК РФ).

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязуется обеспечить работнику возможность отдыха и принятия пищи в рабочее время (место, перечень работ определяется правилами внутреннего трудового распорядка) (ст. 108 ТК РФ).

4.11. Педагогическим работникам, имеющим 10 лет непрерывной преподавательской работы в образовательных учреждениях, предоставляется по их желанию, неоплачиваемый отпуск до 1 года в соответствии с уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

Работодатель:

4.12. Разрабатывает (по согласованию с профсоюзным комитетом) и утверждает график рабочего времени работников с учётом специфики их работы.

4.13. Разрабатывает и согласовывает с профкомом правила внутреннего трудового распорядка учреждения (Правила внутреннего трудового распорядка прилагаются), (ст. 190 ТК РФ).

4.14. Не имеет права требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями (ст. 60 ТК РФ).

Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, можно производить только с их согласия и по договору об условиях дополнительной оплаты.

4.15. Составляет график отпусков по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. (ст. 123 ТК РФ).

4.16. Имеет право предоставлять вновь принятым на работу работникам очередной отпуск в полном размере по истечению шести месяцев и его

непрерывной работы с момента приёма. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. (ст. 122 ТК РФ).

Профком:

4.17. Не допускает привлечение сотрудников к выполнению работы, не входящей в круг их прямых обязанностей без их согласия.

4.18. Следит за рациональным составлением расписания учебных занятий, с соблюдением санитарно-гигиенических норм.

4.19. Следит за соблюдением норм продолжительности рабочего времени младшего обслуживающего персонала, своевременного составления графика работы и ознакомления с ним каждого работника.

4.20. Изучает и вносит предложения по совершенствованию организации труда и целесообразному использованию рабочего времени.

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились о необходимости:

5.1. Работодателю выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, содержание образовательной организации. Конкретные мероприятия и размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда (Приложение № 1).

5.2. Проводить со всеми поступающими, также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний по охране труда на начало учебного года.

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

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

5.5. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Организовать совместный контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении.

5.6. Сроком деятельности работы комиссии по охране труда считать 3 года.

5.7. Ответственный за организацию работ по охране труда назначается руководителем по приказу.

5.8. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные основными законодательствами РФ об охране труда.

5.9. По возможности организовывать ремонтные работы в группах и других помещениях ДОУ.

5.10. Обеспечить в соответствии санитарно-гигиеническими нормами температурный, водный и световой режим.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

5.11. Создавать благоприятные условия работы в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности работника и несет ответственность за условия и охрану труда работников в соответствии ст. 212 ТК РФ.

5.12. Осуществлять эффективные мероприятия по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил.

5.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.14. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.15. Составить перечень рабочих мест, требующих первоочередной специальной оценки условий труда и провести СОУТ с последующей сертификацией работ по охране труда в образовательном учреждении.

5.16. Обеспечивать за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными актами, требования в области охраны труда.

Статья 214 ТК РФ обязывает работника:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- 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 отравления;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Профком:

5.20. Осуществляет контроль за состоянием охраны труда в рамках: административно-общественного контроля, дней охраны труда, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности, участия в комиссиях по

охране труда, специальной оценке условий труда по охране труда, по осмотру здания и сооружений, расследовании несчастных случаев.

5.21. Избирает уполномоченного по охране труда и обеспечивает его деятельность.

5.21. Участвует в приёмке учреждения к новому учебному году.

Стороны совместно:

5.22. Составляют и реализуют Соглашение по охране труда и проводят дни охраны труда (не реже двух раз в год).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель:

6.1. Предоставляет дополнительный день отдыха без сохранения заработной платы: 1 сентября - работникам, имеющим детей, поступающих в 1 класс; 25 мая работникам, имеющим детей 9-11 выпускных классов.

6.2. Работодатель обязуется создать все необходимые условия для прохождения медицинского осмотра.

6.3. Работодатель обязуется выплачивать работникам, уходящим на пенсию и в «круглые» даты премию, согласно Положения об оплате труда работников МБДОУ (Приложение № 12).

6.4. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

VII. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЁННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА, ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

7.1. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включённым в него, при условии их выполнения.

7.2. В случае возникновения вопросов при невыполнении принятых обязательств они разрешаются согласно действующему законодательству.

7.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ (гл.60).

Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19 ноября 2019 г. «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

7.4. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель профкома - органа вышестоящей профсоюзной организации.

7.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профкома, председателя профсоюзной организации с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Членов выборных профсоюзных органов с согласия органа, членами которого они являются.

7.6. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщить представителям профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.7. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

7.9. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допускаемых способов самозащиты трудовых прав запрещается (ст.380 ТК РФ).

Профком:

7.10. Осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с работодателем. В случае коллективного трудового спора предпринимает акции в защиту работников в соответствии с гл.61 ТК РФ.

7.11. Осуществляет в пределах компетенции, установленной ТК РФ контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, наложения дисциплинарных взысканий.

VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель рассматривает профсоюзную организацию учреждения и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения.

8.2. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие уставную деятельность профкома.

8.3. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права в профсоюзный комитет. Профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (ст. 372 ТК РФ).

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление профсоюзных членских взносов в размере 1% от заработной платы работников одновременно с зачислением на банковскую карточку. (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Предоставляет возможность членам выборных профсоюзных органов принимать участие в работе органов (на съездах, конференциях, пленумах, собраниях) с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

8.6. Предоставляют возможность членам выборных профсоюзных органов проходить обучение с отрывом от производства по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза с обеспечением замены при сохранении средней заработной платы.

Профком:

8.7. Информировывает работодателя о своих решениях, касающихся деятельности профсоюза, о результатах проверок, связанных с соблюдением трудового законодательства.

8.8. Доводит до сведения работодателя и работников решение вышестоящих профсоюзных органов, по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, а также об акциях, организуемых профсоюзом.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учета реальных возможностей достичь компромиссных решений.

9.2. Контроль за исполнением договора осуществляется сторонами договора. При осуществлении контроля за выполнением коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию (ст.51 ТК РФ).

9.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению коллективного договора, несут ответственность по ст. 54 ТК РФ.

9.4. Лица, виновные в невыполнении коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

9.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора и несут ответственность перед работниками:

Профком:

Предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы, объявление недоверия и переизбрания.

- работодатель:

Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем своих обязательств по коллективному договору признаётся как нарушение трудовой дисциплины и влечёт за собой меры ответственности, предусмотренные ст. 55 ТК РФ.

9.6. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора.

9.7. Ответственность за выполнение принятых сторонами обязательств в настоящем коллективном договоре возлагаются:

- со стороны работодателя на заведующего Терпнову М.В.
- со стороны работников на профком первичной профсоюзной организации

9.8. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в комитет труда и социальной защиты населения администрации города Ставрополя.

9.9. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором под роспись.

9.10. Настоящий Договор заключен сроком на 2023-2026 годы и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

Заведующий МБДОУ ЦРР
д/с № 42 «Русь» г. Ставрополя



М.В.Терпнова

М.П.

Подписано в 4-х экземплярах.

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Верещак

М.П.

и скреплено печатью

С.В. Мухоморова

Заведующий МБДОУ ЦРР
Д/с № 42 «Русь» г. Ставрополя
М.В. Терпилова

«*14*» *марта* 2023 года

