



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад «Зернышко»

Лор - Л.П. Покладова

« 03 » октябрь 2022г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада «Зернышко»
с 03.10.2022 по 02.10.2025

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду
Министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 18811/23-221 от 21.02.2023
Заместитель министра А.А. Харахашян

х. Крюково
Куйбышевский район

2022

Коллективный договор

« 03 » октября 2022 г.

х.Крюково

1. Наименование организации: **Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Зернышко» (МБДОУ детский сад «Зернышко»)**
2. Организационно-правовая форма собственности муниципальная.
3. Стороны, подписавшие коллективный договор (должность Ф.И.О.):
 - От работодателя – заведующий МБДОУ детским садом «Зернышко» Празднова Анна Николаевна
 - От работников – Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада «Зернышко» Покладова Людмила Петровна
4. Численность работающих в МБДОУ детском саду «Зернышко» 18 человек.
5. Дата принятия коллективного договора 03 октября 2022г.
6. Срок действия коллективного договора 3 года.
7. Коллективный договор представлен на 19 листах.

1. Общие положения.

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ детский сад «Зернышко».
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями, положением по оплате труда, договором с учреждением.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
 - Работники учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, в лице их представителя – **Покладова Л.П.**
 - Работодатель, Заведующий МБДОУ детским садом «Зернышко» **Празднова А.Н.**

- 1.1 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.
- 1.2 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.3 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.4 При организации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения указанных мероприятий.
- 1.5 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.6 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.(ст 43 ТК РФ)
- 1.7 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнение и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.8 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.10 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.11 Коллективный договор заключается сроком на 3(три) года (ч1ст43 ТК РФ) и вступает в силу с момента его подписания.
- 1.12 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) первичной профсоюзной организации (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения, согласование, предварительное согласие и др.):
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда работников;
 - инструкция по охране труда;
 - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- положение о стимулирующих выплатах;
- положение о премировании работников;
- * другие локальные нормативные акты.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

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

2. Трудовые отношения и трудовые договора.

2.1 Трудовые отношения в МБДОУ регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБДОУ детского сада «Зернышко», другими Федеральными законами и иными нормативными актами, содержащие нормы трудового права.

2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст 57 ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.3 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. (ст 58 ТК РФ)

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4.1. Заключение трудового договора с работником допускается при наличии у него медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данной местности (ст 213, 324 ТК)

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ в т.ч. режим и продолжительность рабочего времени, время отдыха, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора, в связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы не обусловленной трудовым договором. перевод на другую работу без согласия работника допускается в случаях, указанных в законодательстве.

2.8. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника(ст 72 ТК РФ)

2.9. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст74 ТК РФ

2.10. По инициативе работодателя изменения существенных условий договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменения групп или количества воспитанников, изменения количества часов работы педагогов для проведения эксперимента, изменения сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности) (ст.73 ТК РФ). В течение учебного года изменения существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.11. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 КТ РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

2.13. Расторжение договора с работником по инициативе работодателя осуществляется в строгом соответствии с действующим законодательством

2.14. В случае увольнения работника производится окончательный расчет и выдача трудовой книжки в день увольнения (последний день работы).

3 Режим труда и отдыха

3.1. Режим труда и отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

3.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, из расчета не более 36 часов в неделю для женщин и 40 часовой рабочей недели для мужчин за одну ставку в соответствии с графиком сменности.

Графики работы утверждаются заведующим МБДОУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. График объявляется работнику под роспись и вывешивается на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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 (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Составление расписания работы осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерыв между работой.

3.7.. Работа в выходные и нерабочие(праздничные) дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и нерабочие (праздничные) дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, а в других случаях с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

3.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.10. Периоды приостановки занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям не совпадающее с очередным отпуском, являются рабочим временем для работников с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ.

Режим рабочего времени в этом случае определяется в пределах продолжительности рабочего времени , установленной по занимаемой должности. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период , не совпадающий с отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством РФ

3.11. Предоставлять работникам ежегодно оплачиваемый отпуск 28 календарных дней в соответствии со ст 115 ТК РФ и 42 календарных дня в соответствии со ст 334 ТК РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в которой устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и
- продолжительность дополнительного отпуска работника с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

3.12.2 Согласно ст. 128,263 ТК РФ предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению.

3.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения и по согласованию с отделом образования.

3.12.4. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении двух лет подряд.

3.12.5. Разделение ежегодно оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

3.12.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Для других работников предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4. Оплата и нормирование труда.

4. Стороны исходят из того, что: заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Система оплаты труда работнику устанавливается трудовым договором, коллективным договором, положением об оплате труда в МБДОУ детского сада «Зернышко» в соответствии с федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области и нормативно правовыми актами Муниципального образования Куйбышевский район.

4.2. Система оплаты труда включает размеры:

- должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих, ставки заработной платы по профессиям рабочих;
- надбавки компенсационного и стимулирующего характера;

4.2.1 Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ

4.2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера МБДОУ детского сада «Зернышко», утвержденного приказом руководителя и согласованного с трудовым коллективом.

4.2.3 Заработная плата работника, отработавший за период норму рабочего времени не может ниже установленного федеральным законодательством МРОТа (ст 113 ТК РФ)

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1 Обеспечить своевременную выплату заработной платы.

4.3.2 Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления денежных средств на карты сотрудников не реже чем каждые полмесяца.

Днями выплаты заработной платы являются

23 число текущего месяца, 8 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.(ст136 ТК РФ)

В день выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетный листок о составных частях заработной платы , размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же о денежной сумме , подлежащей выплате.

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

4.4. При увольнении работника выплату причитающейся суммы производить в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.5 Обеспечить повышения уровня реального содержания зарплаты, включающую индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, на основании приказа отдела образования Администрации Куйбышевского района и соответствующих изменений в положении об оплате труда (ст134ТК РФ)

4.6 Удержания из заработной платы производить только в случаях , предусмотренных ст 137 ТК РФ

4.7. Изменения заработной платы производятся:

- при увеличении стажа по специальности
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня присуждения
- при снятии квалификационной категории в связи с ее не подтверждение в требуемый срок (при составлении тарификационных списков)

4.8 МБДОУ вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирования, оказания материальной помощи и другие выплаты.

4.9. Удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счёт заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст. 155 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска, и с учетом положений ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

"Работодатель" вправе принять решение об удержании из заработной платы работника в вышеперечисленных случаях не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержаний.

4.10. При введении в штатное расписание МБДОУ детского сада «Зернышко» должностей, связанных с выполнением тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, оплата труда данных работников производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются «Работодателем» в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих с целью разработки

и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.11 При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе указанных в ст. 149ТК РФ, работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные положением о выплатах компенсационного характера работникам учреждения. Размеры данных выплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

4.12 В МБДОУ детском саду «Зернышко» каждый час работы в ночное время (в период с 22.00ч. вечера и до 6.00 ч утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки(оклада) внутри МРОТ

4.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплата заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5. Профессиональная подготовка. Переподготовка и повышение квалификации работников.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

5.3. Работодатель обязуется:

- Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) по согласованию с планом Отдела образования.
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществляется опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- Осуществлять финансирование данных мероприятий по согласованию с отделом образования или за счет работника.
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц,

направляемых в служебные командировки (ст. 187 КТ РФ), по согласованию с Отделом образования.

- Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждении высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- Предоставлять гарантии, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органа управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии или за счет работника и т.д.).
- Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем через два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем через 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.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска работы по согласованию.

6.3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Совета трудового коллектива.

6.4. Трудоустроить в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

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

6.6. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (до пяти лет до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года (и другие категории работников).

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

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

7. Охрана труда и здоровья.

7. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с первичной профсоюзной организацией, с последующей сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов Совета трудового коллектива и комиссии по охране труда.

7.3. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и

проверку знаний с использованием компьютерного информационного модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении информирования ВИЧ»

7.4. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и(или) опасными условиями труда».

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

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

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

7.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения 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).

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

7.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации.

7.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

7.14. Осуществлять, совместно с первичной профсоюзной организацией, контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

7.15. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы.

7.16. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

8. Социальные льготы и гарантии.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. В соответствии с ТК РФ, предоставляет гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при переезде на работу в другую местность.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств работодателя.

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.3. Обеспечивает работников бесплатным пользованием библиотечными изданиями МБДОУ детский сад «Зернышко».

7.4. Обеспечивает предоставления работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольном учреждении.

7.5. Организует в учреждении места для приема пищи.

7.6. Обеспечивает проведение корпоративных социальных программ по информированию и обучению работников вопросам профилактики ВИЧ - инфицированных.

7.7. Исключает ограничения прав ВИЧ – инфицированных работников (увольнение с работы, отказ в приеме на работу), а также иных прав ВИЧ – инфицированных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.8. В целях социальной защиты работников стороны договорились:

7.8.1. Предоставлять работникам МБДОУ детский сад «Зернышко» - женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 лет (по возможности), не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или с учетом специфики учебного процесса, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые.

7.8.2. Оплачивать прохождение медицинского осмотра работникам учреждения 1 раз в год за счет средств работодателя (ст 48п9 Закона РФ №273 от 29.12.02»Об образовании в РФ»,ст212,213 ТК РФ)

7.8.3. Предоставлять оплачиваемые свободные дни (при возможности) по следующим причинам:

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;

- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка - один рабочий день;
 - работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – 1 день в квартал;
 - смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня;
 - проводы сына на службу в армию - один рабочий день.
- 7.9. Работодатель организывает (при необходимости) профессиональное обучение (переобучение) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

9. Гарантии первичной профсоюзной организации

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Работодатель принимает решение с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда социально-экономического развития учреждения.

9.5. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские взносы перечисляются в день выплаты зарплаты.

9.7. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

10. Полномочия первичной профсоюзной организации

10. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- Согласовывать перспективный план развития учреждения.
- Председатель первичной профсоюзной организации совместно с заведующим представлять интересы учреждения в государственных, муниципальных органах управления, общественных объединениях, а также наряду с родителями (законными представителями) интересы детей, обеспечивая социальную защиту воспитанников.

- Поддерживать общественные инициативы по совершенствованию и развитию воспитания детей, творческие поиски педагогических работников в организации экспериментальной работы, определять пути взаимодействия учреждения с организациями с целью создания необходимых условий для разностороннего развития детей и профессионального роста воспитателей.
- Заслушивать отчеты и распоряжения администрации учреждения о расходовании бюджетных средств, использовании иных источников финансирования, согласовывать централизацию и распределение средств учреждения для перспективных вопросов его развития и социальной защиты его работников и воспитанников.
- В рамках действующего законодательства принимать необходимые меры, ограждающие педагогических работников и администрацию от необоснованного вмешательства в их профессиональную деятельность.
- Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- Осуществлять контроль по правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 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.
- Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

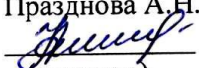
11. Контроль выполнения коллективного договора.

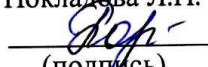
Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

- Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней, со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников и на отчетно-перевыборном собрании.
- Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

от работодателя:
Заведующий МБДОУ
детским садом «Зернышко»
Празднова А.Н.

(подпись)

от работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад «Зернышко»
Покладова Л.П.

(подпись)