

от работодателя:



Заведующий МБДОУ № 156
Е.П.Кузина

от работников:



Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ № 156
В.В.Архипова

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 156»
с 20.01.2020г. по 20.01.2023г.

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

Регистрационный № 14222/20-1722
от 25.02.2020г.

г. Ростов-на-Дону,

2020 год.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 156»

на 2020-2023 годы

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего Кузиной Елены Павловны и работниками в лице профсоюзного комитета и его председателя Архиновой Виктории Викторовны, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяются на всех работников МБДОУ № 156 .

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения трудовых прав работников, согласования интересов сторон трудовых отношений и создания благоприятных условий для деятельности МБДОУ № 156 .

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ № 156 .

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные положения об условиях труда и его оплате, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБДОУ № 156, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию МБДОУ № 156, в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников МБДОУ № 156 , ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их

правах и гарантиях деятельности», законом РФ «Об образовании».

1.6. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.7. Стороны договорились, что комиссия, проводившая переговоры по заключению настоящего коллективного договора (далее двухсторонняя комиссия), продолжает свою работу в течение всего периода действия договора. Стороны при необходимости вносят изменения в ее состав, о чем информируют друг друга.

Двухсторонняя комиссия вправе вносить в коллективный договор необходимые изменения в период его действия в случае достижения в комиссии согласия по поводу вносимых изменений.

1.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.9. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

2.1. Стороны договорились при взаимодействии проводить социально-ответственную политику, основанную на соблюдении трудового законодательства и учете прав и интересов работников и работодателя.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.3. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.4. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

2.2.5. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.6. рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений;

2.2.7. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.2.8. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.10. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.2.11. обеспечивать эффективную деятельность учреждения, создавать условия для роста качества труда и повышения уровня оплаты труда работников;

2.2.12. создавать условия для деятельности профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с законами РФ;

2.2.13. сотрудничать с профсоюзными органами в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. не вмешиваться в текущую деятельность учреждения;

2.3.2. представлять от имени всех работников учреждения при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы;

2.3.3. представлять и защищать трудовые права и социальные интересы членов профсоюза и других работников учреждения преимущественно путем конструктивного взаимодействия с работодателем и его представителями;

2.3.4. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда, охраны труда и техники безопасности, качественному выполнению работниками трудовых обязанностей, созданию и сохранению в

коллективе здорового морально-психологического климата, повышению эффективности образовательного процесса, повышению социальной защищенности работников;

2.3.5. принимать участие в разработке локальных нормативных актов по трудовым отношениям (системы оплаты труда, организация и нормирование труда, регулирование рабочего времени и времени отдыха и др.);

2.3.6. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров осуществлять в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, при этом максимально использовать переговорный процесс;

2.3.7. принимать активное участие в организации культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий среди работников и членов их семей;

2.4. Обязанности работников:

2.4.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.4.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.4.4. выполнять установленные нормы труда;

2.4.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.4.7. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами и нормативными актами; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.5.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу

третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка;

2.5.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.5. принимать локальные нормативные акты в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.6. Работник имеет право на:

2.6.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;

2.6.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.6.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.6.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, особенностями труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.6.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.6.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.6.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.6.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.6.9. участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.6.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.6.11. обязательное социальное страхование, в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.6.12. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.6.13. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами.

2.7. Профсоюзный комитет имеет право:

2.7.1. представлять от имени работников учреждения при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы;

2.7.2. участвовать в формировании систем оплаты труда, разработке мероприятий по улучшению организации и нормирования труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха;

2.7.3. получать и заслушивать информацию по социально-трудовым и связанным с трудом вопросам, вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

2.7.4. осуществлять контроль за соблюдением в учреждении трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, требований СанПиН 2.4.1.3049-13; выполнением коллективного договора;

2.7.5. добиваться создания на рабочих местах здоровых и безопасных условий труда соответствия санитарно-бытовых условий нормам, выполнения соглашения по охране труда;

2.7.6. добиваться приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, а также в случаях принятия локальных нормативных актов по трудовым отношениям без согласования с профсоюзным комитетом;

2.7.7. выражать позицию профсоюзной организации при увольнении работников по инициативе работодателя; представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.7.8. осуществлять обучение профсоюзных кадров;

2.7.9. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.7.10. оказывать информационно-методическую, консультативную,

правовую и другие виды практической помощи работникам предприятия по вопросам трудовых отношений.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором (Приложение №1), заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора в письменной форме преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора;

3.2.4. рассматривать вопросы, связанные с изменением организационной структуры учреждения, его реорганизацией и возможным при этом сокращении штата и численности, с участием профсоюзного комитета;

3.2.5. сообщать профсоюзному комитету в письменной форме о планируемом сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий, а при массовых увольнениях работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

3.2.6. в случаях ухудшения экономического и финансового положения учреждения разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, в том числе:

а) сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

б) внутреннее перемещение работников на вакантные должности;

в) увольнение работников по сокращению штата и численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности по их

трудоустройству у работодателя;

3.2.7. не увольнять по сокращению штатов следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном и учебном отпуске;

б) женщин, имеющих детей до трех лет;

в) работающих инвалидов;

г) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

д) членов выборных органов профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы;

3.2.8. при сокращении численности работников обеспечивать преимущественное право на оставление на работе лицам с более высокой квалификацией; при одинаковой квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные работники при наличии двух и более иждивенцев;

б) лица предпенсионного возраста (до 5ти лет до пенсии);

в) проработавшие на предприятии 10 и более лет;

г) работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

д) члены профсоюза;

3.2.9. расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником – членом профсоюза осуществлять только с предварительного согласия профсоюзного комитета;

3.2.10. привлекать и использовать на предприятии иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.2.11. содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.3 Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1 способствовать соблюдению законодательства о труде;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками;

3.3.4 обеспечивать представительство и защиту работников при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или

расторжением трудовых договоров;

3.3.5 принимать участие в разработке мероприятий по обеспечению занятости и сохранению рабочих мест.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников учреждения составляет 40 часов в неделю. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

4.2. Для лиц, не достигших возраста 18 лет, продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с законодательством.

4.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.4. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

4.5. Режим рабочего времени и трудовой распорядок в учреждении регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2) и графиками сменности работы (Приложение №3), утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (как при приеме на работу, так и впоследствии).

Работодатель в обязательном порядке устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

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

Оплата труда в этих случаях осуществляется пропорционально отработанному времени или согласно выполненному объему работ в соответствии с положением по оплате труда для данной категории работников.

4.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным

работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается в соответствии с ст. 97, 99 ТК РФ.

4.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники могут привлекаться в случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников и по согласованию с профсоюзным комитетом, и по письменному распоряжению работодателя.

РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности работы. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого по условиям работы невозможны.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 42 календарных дней педагогическим работникам и 28 календарных дней другим категориям работников учреждения.

Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы на предприятии, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в учреждении.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск предоставляется согласно ст. 122 ТК РФ.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работник извещается о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

5.4. По желанию работника, а также в интересах учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной части не может быть менее двух недель.

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного

оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.8. В соответствии с законодательством и на основании письменного заявления работника может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы следующей продолжительности:

- а) работающим пенсионерам по возрасту— до 14 календарных дней в году;
- б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы,— до 14 календарных дней в году;
- в) работающим инвалидам— до 60 календарных дней в году;
- г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников— до 5 календарных дней.

5.9. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и нормативными актами Правительства РФ.

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Работодателем применяются системы оплаты труда в соответствии с действующим законодательством РФ и ТК РФ.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда и формы материального поощрения, а также оплату труда в различных условиях принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, в том числе:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- при совмещении профессий;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;
- в выходные и нерабочие праздничные дни;
- в ночное время;
- при простое;
- при освоении новых профессий;

- другие.

6.2. Должностные оклады и ставки заработной платы работников устанавливаются штатным расписанием.

6.3. Конкретный размер месячного должностного оклада (ставки заработной платы) работника устанавливается в трудовом договоре.

6.4. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБДОУ № 156 (Приложение № 4), «Положением о премировании и материальном стимулировании работников МБДОУ № 156 (Приложение № 5) и «Положением о компенсационных выплатах работникам МБДОУ № 156 (Приложение №10).

6.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ростовской области и выплачивается Работнику не реже, чем один раз в две недели: 8-го и 23-го числа каждого месяца.

6.6. Месячная заработная плата работника индексируются с учетом изменения размера минимальной оплаты труда по Ростовской области.

6.7. Применение систем нормирования труда осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

6.9. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

6.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда в соответствии с действующим законодательством по охране труда, пожарной безопасности, охране окружающей среды и требованиями санитарно-гигиенических стандартов и норм.

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда на предприятии возлагаются на работодателя.

7.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации оборудования, зданий и сооружений; осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложения №7,8,9);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев в учреждении;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случаях необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

7.4. *Работник обязан:*

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, 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, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.5. *Работодатель обязуется:*

- 7.5.1. создавать на рабочих местах здоровые и безопасные условия труда;
- 7.5.2. делегировать компетентных представителей в совместную комиссию по охране труда для организации совместных с профкомом действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, в том числе для подготовки

соответствующих предложений к разделу коллективного договора по охране труда, проверки его выполнения;

7.5.3. ежегодно с участием профсоюзного комитета разрабатывать план мероприятий по охране труда (Приложение № 6), выделять необходимые финансовые средства для выполнения этого плана и обеспечивать его выполнение;

7.5.4. обеспечивать работу комиссии по охране труда и уголков охраны труда в соответствии с требованиями нормативных документов.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. способствовать созданию здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, выполнению работниками правил технической безопасности; осуществлять контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, принимать участие в работе совместных комиссий по вопросам охраны труда и технической безопасности;

7.6.2. делегировать своих наиболее подготовленных представителей в совместную комиссию по охране труда для организации совместных с администрацией предприятия действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению травматизма, в том числе подготовки соответствующих предложений к разделу коллективного договора по охране труда, проверки его выполнения;

7.6.3. разрабатывать и представлять работодателю предложения, направленные на улучшение условий труда и повышение его безопасности;

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях оптимизации кадрового состава и повышения роли молодых работников в деятельности учреждения, обеспечения их занятости и повышения социальной защищенности стороны коллективного договора договорились проводить политику, направленную на повышение роли молодых работников в деятельности коллектива и их социальную поддержку.

8.1. В этих целях работодатель обязуется:

- создавать условия и способствовать повышению профессионального роста молодых работников;
- содействовать повышению образовательного уровня работников;
- устанавливать по заявлениям работников, проходящих обучение, гибкие графики работы;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых

работников;

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять и защищать социальные права и интересы работающей на предприятии молодежи;
- проводить работу, направленную на скорейшую адаптацию молодых работников в коллективе, в том числе по соблюдению принятых на предприятии правил поведения, поддержанию сложившихся традиций, вхождению в коллектив, привлечению к общественной работе;
- способствовать профессиональному росту и образовательному уровню молодых работников, повышению их социальной защищенности;
- привлекать молодых работников к работе совместных органов профсоюза и администрации, в том числе к вопросам подготовки и реализации коллективных договоров;

РАЗДЕЛ 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ВЫПЛАТЫ

Стороны согласились на следующие дополнительные социальные льготы и выплаты за счет средств работодателя.

9.1. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением.

9.2. Выделение денежных средств для приобретения новогодних подарков детям (до 14 лет) работников. Стоимость подарков и размеры выделяемых средств определяются совместным решением работодателя и профсоюзного комитета.

9.3. Выделение денежных средств на оздоровление работников и детей работников:

- компенсация родительской платы за путевки в детские оздоровительные лагеря.

Размер компенсаций определяется совместным решением работодателя и профсоюзного комитета.

9.4. Материальная помощь работникам учреждения, в связи с тяжелым материальным положением выплачивается на основании Положения об оказании материальной помощи работникам.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается на основании рекомендаций комиссии по социальному страхованию.

9.5. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится из фонда оплаты труда в размере 1% от планового ФОТ, в

соответствии с приказом исполняющего обязанности заведующего МБДОУ № 156 по личному составу, на основании решения профсоюзного комитета.

9.6. Предоставление работникам дополнительного оплачиваемого отпуска с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребенка – 3 дня;
- регистрации брака впервые – 3 дня;
- смерти близких родственников – 3 дня.

Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска являются целевыми. В случае, если дополнительный отпуск совпадает по срокам с ежегодным оплачиваемым отпуском работника, то последний продлению не подлежит.

РАЗДЕЛ 10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, осуществляемый федеральной инспекцией труда;
- защита трудовых прав работников профсоюзом;
- самозащита трудовых прав работниками.

10.2. Защита трудовых прав работников профсоюзом осуществляется через участие в управлении учреждением и осуществление профсоюзом контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Участие работников в управлении учреждением осуществляется в следующих формах:

- учет работодателем мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение профсоюзным комитетом с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

10.4. Контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, профсоюз осуществляет силами профсоюзных инспекторов труда, членов профсоюзного комитета и уполномоченными лицами по охране труда профсоюза.

10.5. Индивидуальные трудовые споры между работниками и работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам, образуемой в соответствии с ТК РФ из равного числа представителей работников и работодателей.

10.6. Коллективные трудовые споры разрешаются в установленном ТК РФ порядке.

РАЗДЕЛ 11. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

11.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов— указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзе.

11.3. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ **работодатель в целях создания условий для деятельности профсоюзной организации обеспечивает:**

11.3.1. предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование

помещения для работы профкома и проведения собраний, офисное оборудование (компьютеры, оргтехника, средства связи, сейф) и мебель.

11.3.2. обеспечивает хозяйственное обслуживание предоставленных помещений и техническое сопровождение работы предоставленного оборудования;

11.3.3. представляет профсоюзным органам по их запросу информацию по социально-трудовым отношениям, а также иную информацию по согласованному перечню;

11.3.4. предоставляет председателю профсоюзного комитета право участия в производственных совещаниях:

- по вопросам, связанным с трудовыми отношениями;
- по социальным вопросам;
- по вопросам охраны труда;
- по вопросам повышения эффективности деятельности учреждения;
- по итогам работы учреждения за период;
- других по согласованию.

11.3.5. ежемесячно и бесплатно перечисляет на расчетный счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

РАЗДЕЛ 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется представителями сторон, соответствующими органами по труду.

12.2. По итогам года выполнение коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива.

РАЗДЕЛ 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока.

13.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному соглашению и в порядке, установленном ТК РФ.

13.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников предприятия.

13.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

13.6. Работодатель в установленном законом порядке осуществляет регистрацию коллективного договора, доводит его текст до всех работников предприятия, знакомит с ним вновь принятых работников.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Графики сменности работ.
3. Положение об оплате труда.
4. Положение о материальном стимулировании (премировании).
5. План мероприятий (соглашение) по охране труда.
6. Перечень профессий и должностей с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.
7. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду и спецобувь.
8. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.
9. Положение о компенсационных выплатах.