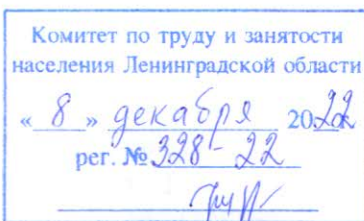


Первичная профсоюзная организация
Муниципального дошкольного
образовательного бюджетного учреждения
«Детский сад №16 «Ромашка»
комбинированного вида» г.Сясьстрой
Председатель: Н.И. Головкина
«02» декабря 2022 г.

Муниципальное дошкольное
образовательное бюджетное
учреждение
«Детский сад №16 «Ромашка»
комбинированного вида» г.Сясьстрой
Заведующий: А.В. Марчишина
«02» декабря 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального дошкольного образовательного бюджетного
учреждения «Детский сад №16 «Ромашка»
комбинированного вида» г.Сясьстрой
на 2022 – 2025 годы



2022 год

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад №16 «Ромашка» комбинированного вида» г.Сясьстрой (далее – образовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности образовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

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

1.3. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне социального партнерства в соответствии с федеральным и региональным законодательством регулирующим сферу трудовых отношений в образовательных организациях Ленинградской области, а также на основании документов социального партнерства Ленинградской области:

- Ленинградского областного трехстороннего соглашения о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2022-2024 годы;
- Соглашения между Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области и Межрегиональной организацией Ленинградской области и Ленинградской области Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации об обеспечении правовых гарантий на труд работников системы образования Ленинградской области и развития социального партнерства на 2022-2024 годы (далее - Отраслевое соглашение).

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются: образовательное учреждение в лице руководителя (далее по тексту – Администрация) и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (далее по тексту – Профсоюз).

1.5. Цель коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.

1.6. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путём переговоров.

1.7. Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определённые действующим законодательством.

1.8. Администрация признаёт Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.9. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.10. Профсоюз признаёт свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

Раздел 2. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора.

Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

Администрация обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

Объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.6. Сообщать в письменной форме Профсоюзу о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат не менее 10 % работников учреждения в течение не более трех месяцев (*п.5.18 Соглашения между администрацией Волховского муниципального района Ленинградской области, комитета по образованию администрации Волховского муниципального района Ленинградской области и Территориальной организацией Волховского района Ленинградской области профсоюза работников образования и науки РФ о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2022 – 2025годы*).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или

штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с Профсоюзом.

2.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.11. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.12. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.13. Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.14. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.15. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной, очной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

Стороны договорились:

2.18. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.19. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты.

2.20. Предоставлять педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии.

2.21. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательных организаций в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством соглашениями.

2.22. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определённом правилами внутреннего трудового

распорядка.

Работники обязуются:

2.23. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.24. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.25. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

Администрация обязуется:

3.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

3.3. В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, по просьбе беременных женщин; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 93 ТК РФ).

3.4. Привлекать работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения представительного органа работников.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха в этом случае оплата производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.6. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122, 334 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать ежегодно в соответствии с графиком отпусков по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.7. При составлении графика отпусков обеспечивать установленное законодательством

право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.8. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

3.9. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 3) по результатам специальной оценки условий труда.

3.10. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

3.11. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставлять отпуск без сохранения заработной платы. Предоставлять также отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- родителям (законным представителям), имеющим детей-первоклассников – 1 день (1 сентября);
- при переезде на новое место жительства – до трех календарных дней;
- в случае аварии, пожара в месте проживания работника – до трех календарных дней;
- при проведении похорон близкого родственника – до пяти календарных дней.

3.12. Предоставлять отпуск вне графика при наличии у работника путёвки на оздоровление (по рекомендации врача, подтверждённой документально).

3.13. Не допускать ситуации, при которой отпуск без сохранения заработной платы будет превышать 30 календарных дней в году (за исключением работающих инвалидов).

3.14. Не допускать предоставления отпуска без сохранения заработной платы по инициативе администрации, а также без указания работником уважительных причин в заявлении.

3.15. Работникам, при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставлять два оплачиваемых дня отдыха (день прохождения вакцинации от COVID-19, а также день, следующий за днем вакцинации).

3.15.1. Порядок предоставления двух дней отдыха:

- данные дни предоставляются на основании письменного заявления работника на имя руководителя ДОУ;

- заявление является основанием для издания приказа руководителем;
- работник обязан предоставить руководителю сертификат о проведенной вакцинации;
- оплата двух дополнительных дней при вакцинации от COVID -19 производится по средней заработной плате».

Стороны договорились:

3.16. Режим рабочего времени в образовательном учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 1);
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия(ст. 103 ТК РФ);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.17. Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

Администрация обязуется:

4.1. Устанавливать предварительную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в очередной отпуск, знакомить с ней работников под личную подпись. С уточнённой педагогической нагрузкой знакомить работника в сентябре под личную подпись.

4.2. Устанавливать нагрузку больше или меньше нормы только с согласия работника, которое выражается письменным заявлением, написанным им. Знакомить работника под личную подпись с тем, что работа, меньше чем на ставку заработной платы не включается в специальный стаж для назначения льготной пенсии педагогическим работникам.

4.3. Проводить своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, её уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

4.4. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профсоюзной организацией на основании Областного закона от 20.12.2019 №103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», Постановления Правительства ЛО от 30.04.2020 № 262.

4.5. Производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца до 20 числа каждого месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца до 06 числа каждого месяца.

Обеспечивать наличие расчётного листа для каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производить выплаты при увольнении в последний день работы.

4.7. Не допускать установления и изменения систем оплаты труда без учёта мотивированного мнения Профсоюза образовательного учреждения.

4.8. Обеспечивать контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

- 4.9. Производить дополнительную оплату работникам при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.
- 4.10. Производить доплаты работникам в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников МДОБУ «Детский сад №16 «Ромашка», действующем в образовательном учреждении.
- 4.11. Предупреждать работников персонально под расписку не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда.
- 4.12. Производить доплату за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) по ставкам, не ниже 20% от должностного оклада.
- 4.13. Производить оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае карантина, аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка работника.
- 4.14. Производить оплату в двойном размере либо предоставлять дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни (ст.153 ТК РФ)
- 4.15. В случае задолженности по оплате труда, выплачивать заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.
- 4.16. Оплачивать командировочные расходы в размерах, установленных Правительством Российской Федерации от 13.10.2008г №749.
- 4.17. Устанавливать 100% оплачиваемые дни отдыха для осуществления ухода за детьми-инвалидами до 18 лет (1 день в неделю).

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

Администрация обязуется:

- 5.1. Обеспечивать работу по охране труда в соответствии с законодательством РФ.
- 5.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда для Работников.
- 5.3. Заключать Соглашение по охране труда и отчитывается не реже одного раза в год на совместном совещании.
- 5.4. Разрабатывать и утверждать Инструкции по охране труда.
- 5.5. Своевременно проводить инструктажи и обучение работников по охране труда в соответствии с действующим законодательством.
- 5.6. Обеспечивать выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.
- 5.7. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда.
- 5.8. Возмещать работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством РФ.
- 5.9. Приостанавливать работу на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.
- Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.
- 5.10. На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в п.5.9.

- настоящих Правил, сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок.
- 5.11. Разрабатывать и утверждать план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Администрация направляет в территориальное отделение ГИТ.
- 5.12. Возобновлять деятельность на рабочих местах, указанных в п.5.9 настоящих Правил, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.
- 5.13. Обеспечивать в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» утвержденному приказом Министерства здравоохранения РФ от 06.12.2021 г. №1122н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок».
- 5.14. В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечивать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).
- 5.15. Обеспечивать за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 20.05.2022 N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование", с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
- 5.16. Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно.
- Предоставлять лицам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ).
- 5.17. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.
- 5.18. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с

«Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.04.2022 года №223н.

Профсоюз обязуется:

5.19. Заключать от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

5.20. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Ежегодно подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.21. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

5.22. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.23. Помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

Работники обязуются:

5.24. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.25. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.26. Извещать Администрацию о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

5.27. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования по направлению и за счет средств работодателя.

Раздел 6. Социальные гарантии.

Администрация обязуется:

6.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.2. Оказывать помощь работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных (ходатайство перед вышестоящими организациями).

6.3. Создавать условия для приема работниками горячего питания в ДОУ.

Профсоюз:

6.4. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплата пособий).

6.5. Создаёт с письменного согласия работников банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей, одиноких пенсионерах и других социально незащищенных лиц с целью оказания адресной социальной поддержки.

6.6. Проводить работу по организации отдыха и лечения сотрудников.

6.7. Участвует в работе по социальному страхованию. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, решением вопросов санаторного лечения и отдыха работников как член комиссии по социальному страхованию.

6.8. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профбюджета.

6.9. Оказывает юридическую помощь по социально – бытовым и профессиональным вопросам

членам Профсоюза безвозмездно.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Администрация обязуется:

7.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза. Содействовать деятельности Профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательства о профсоюзах.

7.2. Учитывать мотивированное мнение Профсоюза при:

- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- определении режима работы всех категорий работников;
- составлении графика отпусков;
- аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- утверждении Положения о системе оплаты труда и стимулировании работников МДОБУ «Детский сад №16 «Ромашка»;
- утверждении должностных инструкций работников;
- разработке проектов документов (приказы, распоряжения), затрагивающих экономические и трудовые права работников.

7.3. Освобождать от работы членов выборных Профсоюзных органов не освобождённых от основной работы в ДОУ, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

7.4. Предоставлять Профсоюзному комитету необходимую информацию по социально – трудовым вопросам.

7.5. Производить удержание и бесплатное перечисление на счёт Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза по их заявлениям.

7.6. При возникновении коллективного спора соблюдать требования ТК РФ.

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Вступление в силу, контроль, ответственность сторон

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на три года и действует с даты подписания Сторонами.

9.2. Продление настоящего коллективного договора возможно один раз на срок не более 3 (Трех) лет по соглашению Сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору, уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока коллективного договора (ч.2 ст. 43 ТК РФ).

9.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых

на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора, зафиксированных в установленном законодательством РФ порядке.

9.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок Сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

9.5. В случае реорганизации Работодателя коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации.

9.6. Любая из Сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

9.7. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон в течение действия коллективного договора, а также сторонами самостоятельно.

9.9. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на Общем собрании работников Учреждения.

9.10. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

9.11. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится у Работодателя, второй экземпляр хранится в Профсоюзе, третий Работодатель обязуется передать в Комитет по труду и занятости населения для уведомительной регистрации Коллективного договора.

9.12. Работодатель обязуется произвести (направить) настоящий договор для уведомительной регистрации не позднее 7 (семи) дней со дня его подписания, в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

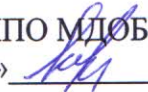
Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение 2. Соглашение по охране труда.

Приложение 3. Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников МДОБУ «Детский сад № 16 «Ромашка».

Подписи сторон:

Заведующий МДОБУ «Детский сад №16
«Ромашка»  А.В.Марчишина

Председатель ППО МДОБУ «Детский сад
№16 «Ромашка»  Н.И.Головкина

Рассмотрен и принят на собрании трудового коллектива «02» декабря 2022 года