

Коллективный договор, заключенный между коллективом работников в лице председателя первичной профсоюзной организации с одной стороны и администрацией организации в лице заведующего учреждением - с другой, принятый на общем собрании коллектива

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 г. Челябинска»

29.06.2021 протокол № 6, с приложениями 4, листов 82, зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 75 от 22.07.2021

Приложение: - Письмо № *479/18-ч-2* от 22.07.2021 на 2 л.



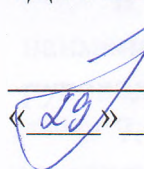
Заместитель начальника Управления по стратегическому планированию, экономике и инвестициям Администрации города Челябинска

Гала

И. А. Галанцева


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 2 г. Челябинска»
на 2021-2024 года

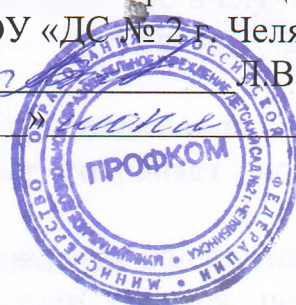
От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«ДС № 2 г. Челябинска»


Т.Н. Копченко
«29» июня 2021



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска»


Д.В. Зинченко
«29» июня 2021



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детском саду № 2 г. Челябинска» (далее по тексту МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска»).

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее — учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

3. Сторонами Коллективного договора являются:

1) Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Зинченко Л.В. (далее - Профком);

2) Работодатель в лице его представителя - заведующего Копченко Т.Н.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ).

4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на Всех работников учреждения.

5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников до его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при которых работодатель учитывает мнение профкома (форма участия работников в управлении Учреждением - учёт мнения):

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах;
- 3) Инструкции по охране труда и технике безопасности;
- 4) Должностные инструкции;
- 5) Режим работы МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска».

15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- 1) учёт мнения представительного органа работников - профкома;
- 2) консультации представительного органа - профкома с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 3) получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 5) участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

17. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми, областными, территориальными соглашениями, настоящим Коллективным договором.

18. 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.

19. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска», Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

20. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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.

21. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

Нормы часов педагогической работы педагогическим работникам устанавливаются работодателем в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении и с учетом мнения профкома.

Педагогическая нагрузка на новый учебный год педагогических работников, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

22. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной ежегодный отпуск с их нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

23. Нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогам.

24. По инициативе работодателя допускается изменение сторонами определенных существенных условий трудового договора только в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 72 ТК РФ).

25. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 72, ст. 162 ТК РФ).

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.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

27. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

28. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

29. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

30. Работодатель обязан:

1) повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года;

2) в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы;

3) в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

4) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

5) также предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование и обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению органа управления образованием);

б) организовывать 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.

Квалификационные категории сохраняются при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, в течение срока ее действия.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

31. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2) О возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости района предоставляется не менее, чем за три месяца.

3) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4) Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 15 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатели первичных профсоюзных организаций;

- члены первичных профсоюзных организаций (при членстве не менее 5 лет);

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

б) 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.

32. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействия им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

33. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

34. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

1) Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (по согласию) **(Приложение № 1)**;

2) Графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома (по согласию) и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ).

35. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

36. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается на основании приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

37. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

38. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий 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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

39. 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.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска персонала учреждения составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

40. Педагогическим работникам МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ и постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466):

продолжительностью 56 календарных дней - работникам групп компенсирующей и комбинированной направленности;

продолжительностью 42 календарных дня - работникам групп общеразвивающей направленности.

Шеф-повару, повару МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с тяжелыми и вредными условиями труда продолжительностью 6 календарных дней за полный отработанный период (ст. 117 ТК РФ).

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. ст. 124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска», а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

41. Работодатель обязуется:

На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

1) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

3) 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;

4) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, на похороны близких родственников — до 5 календарных дней;

б) по семейным обстоятельствам по соглашению между работником и работодателем (при возможности замещения работника на рабочем месте с согласия работодателя).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

42. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) мнения представительного органа работников.
- 7) Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах (**Приложение № 2**).

42.1. Работодатель осуществляет зарплату не ниже уровня, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в челябинской области.. Ст. 1 Закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ о МРОТ.

43. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается данным коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах.

44. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

45. Зарплата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска».

46. Зарплата работникам за текущий месяц выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 27-е число месяца — зарплата за первую половину месяца, 12-е число месяца - зарплата за вторую половину месяца.

47. Зарплата работникам осуществляется на пластиковые карты Сбербанка.

48. Работодатель обязуется:

1) Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию (с учетом мнения) профкома.

2) Предупреждать работников об изменении нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

3) Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

4) Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

5) Выплачивать месячную заработную плату работнику МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6) Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы, (ст.234 ТК РФ).

7) Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

8) Предоставлять социальные вычеты из заработной платы сотрудников на основании их личного заявления.

9) Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

49. Работник обязуется:

1) Предоставить работодателю заявление на социальные вычеты с подтверждающими документами в начале каждого календарного года.

2) Предоставить заявление о зачислении на получение питания в МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» ежегодно.

50. Нормирование труда в МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» является приоритетным и исходным звеном хозяйственного механизма, а также составной частью организации управления персоналом, обеспечивая установление научно-обоснованных норм труда в определённых организационно-технических условиях для повышения эффективности труда.

Главной задачей нормирования труда в МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» является установление обоснованных, прогрессивных показателей норм затрат труда в целях роста совокупной производительности и повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

51. Цель нормирования труда в МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» - создание системы нормирования труда, позволяющей:

1) совершенствовать организацию производства и труда с позиции минимизации трудовых затрат;

- 2) планомерно снижать трудоёмкость работ, услуг;
- 3) рассчитывать и планировать численность работников по рабочим местам и подразделениям, исходя из плановых показателей;
- 4) рассчитывать и регулировать размеры постоянной и переменной части заработной платы работников, совершенствовать формы и системы оплаты труда и премирования.

52. Основными задачами нормирования труда в МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» являются:

- 1) разработка системы нормирования труда;
- 2) разработка мер по систематическому совершенствованию нормирования труда;
- 3) анализ и определение оптимальных затрат труда на все работы и услуги;
- 4) разработка норм и нормативов для нормирования труда на новые и не охваченные нормированием оборудование, технологии, работы и услуги;
- 5) разработка укрупнённых и комплексных норм затрат труда на законченный объем работ, услуг;
- 6) повышение качества разрабатываемых нормативных материалов и уровня их обоснования;
- 7) организация систематической работы по своевременному внедрению разработанных норм и нормативов по труду и обеспечение контроля за их правильным применением;
- 8) обеспечение определения и планирования численности работников по количеству, уровню их квалификации на основе норм труда;
- 9) обоснование и организация рациональной занятости работников на индивидуальных и коллективных рабочих местах, анализ соотношения продолжительности работ различной сложности;
- 10) выявление и сокращение нерациональных затрат рабочего времени, устранение потерь рабочего времени и простоев на рабочих местах;
- 11) определение оптимального соотношения работников одной профессии (специальности) различной квалификации в подразделениях учреждения;
- 12) расчёт нормы численности работников, необходимого для выполнения планируемого объёма работ, услуг;
- 13) обоснование форм и видов премирования работников за количественные и качественные результаты труда.

53. Система нормативов и норм, на основе которых реализуется функция нормирования труда, регламентируется в Типовом положении о системе нормирования труда (**Приложение № 3**).

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

54. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств с учетом мнения (по согласованию)

профкома в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах.

55. Оказывает из экономии ФОТ материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах.

56. Обеспечивает средствами на оплату гарантий и компенсаций, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной формам обучения при получении образования соответствующего уровня впервые.

57. Организует для работников в МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» горячее питание.

58. Предоставляет работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, 4 дополнительных оплачиваемых ФСС выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещений этого работника осуществляется за счет ФОТ учреждения.

59. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ в размерах, определяемых законодательством.

60. Осуществляет информационные мероприятия по организации отдыха работников и членов их семей.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

60. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)

61. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (**Приложение № 4**).

62. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда рабочих мест (СОУТ), проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.

63. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей. Организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

64. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

65. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), моющих и обезвреживающих средств и т. д. в соответствии с установленными по перечню профессий и должностей Нормами бесплатной выдачи СИЗ, с обязательным ведением личной карточки учета выдачи средств индивидуальной защиты, типовой формы (ст. 221 ТК РФ).

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

67. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

68. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

70. На время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

71. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

72. Доплачивать за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра).

73. Доплачивать за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в

соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

74. По результатам специальной оценки условий труда в МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска», работникам, занятым на работах с вредными условиями труда установлены размеры выплат 4 %.

75. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

76. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

77. Обеспечивать контроль соблюдения работникам требований, правил и инструкций по охране труда.

78. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

79. Обеспечивать прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров работников.

80. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

81. Профком обязуется:

- 1) проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- 2) защищать права и интересы членов профсоюза и других работников МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска», создавая условия работы, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- 3) контролировать выполнение мероприятий, предусмотренных Коллективным договором и Соглашением по охране труда;
- 4) сотрудничать с администрацией МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» в рамках социального партнерства;
- 5) избирать уполномоченного по охране труда и проводить его обучение за счет средств работодателя или иных источников финансирования.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

82. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

83. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

84. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

85. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

86. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

87. Стимулирующая выплата за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения председателю профсоюзного комитета МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» определяется расчетным путем в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах (ст. 377 ТК РФ) и выплачивается при наличии ФОТ.

88. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

89. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

90. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

91. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

92. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию) рассматривает следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- 2) привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- 3) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- 4) запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- 5) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- 6) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- 7) применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 8) установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- 9) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 10) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- 11) утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 12) создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 13) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 14) утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 15) установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 16) размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 17) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- 18) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

93. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

94. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

95. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

96. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза, работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в комиссии по трудовым спорам и в суде.

97. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

98. Заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.

99. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.

100. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

101. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

102. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

103. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

104. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

105. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

106. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

107. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска».

108. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

109. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

110. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

111. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со Дня подписания.

112. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.