

Согласовано:
Председатель ППО
МБДОУ "Детский сад № 147"

Жуйкова
Е.К. Жуйкова

Принято на общем собрании работников
Протокол № 05 от 30.05.2022г.

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ "Детский сад № 147"
Бекирова
О.П.Бекирова
Приказ № 189 от 31 мая 2022г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
работников и работодателя
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения "Детский сад № 147"
Московского района
г. Нижнего Новгорода
на 2022-2025 год

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата 30.06.2022 г. № 769/22-нд
с рекомендацией
наличие/отсутствие замечаний
Удовольствие Управление
Сидел А.И. Сардинин
должность (Ф.И.О.)

Принят на Общем собрании работников
МБДОУ "Детский сад № 147"
Протокол № 05 от «30» мая 2022 года

город Нижний Новгород
2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении "Детский сад № 147". (ст.40 ТК РФ).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя, по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ "Детский сад № 147" и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, обеспечение безопасности и охраны труда, а также по созданию более благоприятных условий труда с установленными законами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации, (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации (ППО)), и работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ "Детский сад № 147".
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить председателя ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ "Детский сад № 147", в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования дошкольного учреждения, реорганизации детского сада в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим МБДОУ "Детский сад № 147" (ст. 43 ТК РФ).
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).
- 1.10. При смене формы собственности МБДОУ "Детский сад № 147" коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. При ликвидации МБДОУ "Детский сад № 147" коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недоступными.
- 1.13. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все необходимые для предотвращения возможных конфликтов, решать спорные вопросы на основе взаимодоверия, уважения согласительным путем.
- 1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение выборному органу ППО:
- ✓ Правила внутреннего трудового распорядка;
 - ✓ Положение об оплате труда работников;
 - ✓ Положение о совместной комиссии по охране труда;
 - ✓ Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом;

- ✓ Перечень профессий и должностей работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда, для представления им компенсаций в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;
- ✓ Перечень норм выдачи средств индивидуальной защиты;
- ✓ другие локальные нормативные акты.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ "Детский сад № 147" и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др., которые могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ "Детский сад № 147".
- 2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3 статьи 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям договора.
- 2.7. Сообщать выборному органу ППО в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ. Критерии массового увольнения (в процентном отношении к среднесписочной численности работающих):
- 10% и более – в течение трех месяцев;
 - 15% и более – в течение шести месяцев;
 - 20% и более – в течение года.
- 2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией согласно статье 179 ТК РФ.
- 2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа ППО.
- 2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель обязуется:

- 3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников МБДОУ "Детский сад № 147".
 - 3.2. С учетом мнения выборного органа ППО определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития МБДОУ "Детский сад № 147".
 - 3.3. Не препятствовать педагогическим работникам при получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», статьи 196 и 197 ТК РФ). В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).
 - 3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня **впервые** в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.
 - 3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады (ставки заработной платы) со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- Профсоюз осуществляет:
- 3.6. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации и переподготовки работников МБДОУ "Детский сад № 147".
 - 3.7. Организовать проведение обучения педагогических работников навыкам оказания первой помощи воспитанникам (ч. 11 ст. 41 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Рабочее время работников определяется настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ "Детский сад № 147", трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами, графиками работы, согласованными с выборным органом ППО (ст. 91 ТК РФ). Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
- 4.2. Перерыв для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы сотрудников МБДОУ "Детский сад № 147" и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).
- 4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала МБДОУ "Детский сад № 147" устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 4.5. Для воспитателей и старшего воспитателя МБДОУ "Детский сад № 147" устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, воспитателей групп компенсирующей направленности – не более 25 часов в неделю, педагога-психолога – не более 36 часов в неделю, учителя-логопеда – не более 20 часов в неделю,

музыкального руководителя не более 24 часов в неделю, инструктора по физической культуре – не более 30 часов в неделю, за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. МБДОУ "Детский сад № 147" работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходными днями являются суббота, воскресенье и государственные праздничные дни.

4.8. 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.

4.9. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа ППО.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.10. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом ППО перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.11. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97, 99 ТК РФ.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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 статьей 124-125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа ППО.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 ТК РФ).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

4.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

4.14. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на месте с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

4.15. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая заместителей руководителя, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который составляет не менее 3 календарных дней

4.16. При наличии путевки на санаторно-курортное лечение работодатель обязан предоставить отпуск в срок, указанный в путевке.

4.17. Работникам МБДОУ "Детский сад № 147" предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 42 и 56 календарных дня в соответствии с графиком отпусков.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогически работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации (по соглашению сторон), за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью представления отпусков

4.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней.

4.19. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем, Уставом МБДОУ "Детский сад № 147".

4.20. Для педагогических работников проводятся педагогические советы в нерабочее время, продолжительностью 1,5-2 часа с периодичностью 4-5 педсоветов в учебный год.

4.21. Обязанность педагогического работника остаться на рабочем месте в тот день, в случае невыхода сменщика группы (второго воспитателя) на работу.

4.22. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч.3 ст.185 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.23. Контроль за соблюдением работодателем ТК РФ в вопросах режима труда и отдыха работников осуществляет выборный орган ППО.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Стороны исходят из того, что:

- 5.1. Оплата труда работников МБДОУ "Детский сад № 147" осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников МБДОУ "Детский сад № 147"
- 5.2. Заработная плата выплачивается работникам 5 и 20 числа каждого календарного месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится на кануне этого дня.
- Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 5.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:
- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - размеров иных сумм, начисленных работнику;
 - размеров и оснований произведенных удержаний;
 - общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- 5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБДОУ "Детский сад №147" и включает в себя: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.5. За работу в экспериментальном режиме (участникам городской ЭП) работникам устанавливать доплаты в соответствии с нормативными документами.
- 5.6. Своевременно знакомить всех работников МБДОУ "Детский сад № 147" с условиями оплаты труда, с табелем учёта рабочего времени.
- 5.7. Информировать коллектив о различных поступлениях бюджетных и внебюджетных средств, их расходовании.
- 5.8. Работникам МБДОУ "Детский сад № 147" обеспечивается обязательная выдача расчетных листов с указанием начислений и удержаний заработной платы.
- 5.9. Производить удержание из заработной платы работников МБДОУ "Детский сад №147" только в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ.
- 5.10. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором (ст.136 ТК РФ).
- 5.11. Оплата труда работников в ночное время (старшие сторожа) производится в повышенном размере. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работы (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.
- 5.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы, не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).
- 5.13. Работа в выходной или нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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 (ст. 153 ТК РФ).
- 5.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- 5.15. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу, в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им

заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.16. 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 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

5.17. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

5.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

5.19. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ним сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.20. Размер месячной заработной платы без учета премиальных и иных поощрительных выплат, любого работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже размера, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате (ст.133, 133.1 ТК РФ).

5.21. Повышение или дополнительные гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (не менее 4% тарифной ставки (оклада)) могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учётом финансово-экономического положения работодателя (ст.117, 147, 209 ТК РФ, ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

5.22. Считать общественной работой на выборной должности председателя профсоюзной организации значимой для деятельности учреждения и принимать во внимание при поощрении работников за активное участие в создании условий для результативной работы коллектива.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 209, 212 ТК РФ).

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

6.1.2. Провести в МБДОУ "Детский сад № 147" специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) выборного органа ППО, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

6.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда и пожарной

безопасности, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

6.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

6.1.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

6.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ "Детский сад № 147" на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой гласности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) выборного органа ППО (ст. 212 ТК РФ).

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

6.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

6.1.13. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

6.1.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа ППО.

6.1.15. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, установленной статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).

6.1.16. Осуществлять совместно с выборным органом ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников (1 раз в год).

6.1.19. Способствовать формированию у работников культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организации.

6.1.20. Проводить обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

6.1.21. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны, разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную

пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению (ст.37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда и пожарной безопасности.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, в установленном порядке.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителей руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.2.6. Проходить диспансеризацию в порядке, установленным законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ в сфере охраны здоровья. В день прохождения диспансеризации работник по письменному заявлению освобождается от работы на время, соответствующее одному полному рабочему дню. На время прохождения диспансеризации за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники вправе получать освобождение от работы для прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года (статья 185.1. ТК РФ).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспеченности необходимыми средствами, индивидуальной и коллективной защиты, до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора;
- при переводе на другую работу;
- при расторжении трудового договора;
- по вопросам оплаты труда;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Стороны договорились, что работодатель:

7.2.1. Обеспечивает представление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании в РФ» и другими законодательными актами.

7.2.2. Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами.

7.2.3. Обеспечивает своевременное и полное перечисление за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.2.4. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, постановку на льготную электронную очередь и путевку в дошкольное учреждение.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

- 8.1. Работодатель обеспечивает, по письменному заявлению работника, ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
- 8.2. В случае если работник, не является членом профсоюза, он может уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. (ст.30 и 31 ТК РФ).
- 8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выбранного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- 8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа ППО в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- 8.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- 8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.371 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу ППО помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- 8.3.5. Предоставлять выборному органу ППО в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;
- 8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа ППО, а также осуществлять хозяйственное содержание помещения, выделенного выборному органу ППО;
- 8.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельности.
- 8.3.8. Привлекать представителей выборного органа ППО для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом ППО осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения выборного органа ППО в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом ППО после проведения взаимных консультаций.
- 8.5. С учетом мнения выборного органа ППО производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
 - принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - составления графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ);

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа ППО производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст.81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 ст.336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);

8.7. По согласованию с выборным органом ППО производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст.100 ТК РФ);
- утверждения расписания занятий (ст.100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.135, 144 ТК РФ);

8.8. С предварительного согласия выборного органа ППО производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа ППО (ст.192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа ППО, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа ППО, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ);

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа ППО в период осуществления своих полномочий и в течении 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст.374, 376 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 ст.81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 ст.81 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа ППО освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 ст.374 ТК РФ);

8.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган ППО с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.12. Члены выборного органа ППО, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия выборного органа ППО подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 ст.39 ТК РФ),

8.13. Члены выборного органа ППО включаются в состав комиссий МБДОУ "Детский сад № 147" по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган ППО обязуется:

9.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган ППО предоставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в МБДОУ "Детский сад № 147".

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МБДОУ "Детский сад № 147", проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников МБДОУ "Детский сад № 147" на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет ППО членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

- 9.11. Организовать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников МБДОУ "Детский сад № 147".
- 9.12. Содействовать оздоровлению детей работников МБДОУ "Детский сад № 147".
- 9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МБДОУ "Детский сад № 147".


10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

- 10.1. Один раз в год производить проверку выполнения обязательств коллективного договора.
- 10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам МБДОУ "Детский сад № 147".
- 10.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.
- 10.5. Настоящий коллективный договор действует в течении 3-х лет со дня подписания.

От работодателя:


Заведующий МБДОУ "Детский сад № 147"


О.П.Бекирова
«30» мая 2022 года



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ "Детский сад № 147"

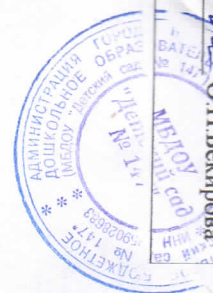

Е.К.Жуйкова
«30» мая 2022 года

**Перечень локальных нормативных актов,
содержащих нормы трудового права:**

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Положение о совместной комиссии по охране труда;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 6) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для представления им компенсаций в соответствии с результатами оценки условий труда;
- 7) Приказ о составе комиссии по охране труда в МБДОУ "Детский сад №147";
- 8) Штатное расписание;
- 9) График рабочего времени;
- 10) График отпусков;
- 11) Выписка из протокола Общего собрания работников МБДОУ "Детский сад №147" от 30.05.2022 года № 05.

Перечень наименований работ, подлежащих выполнению в рамках государственного задания

- 1) Разработка и проведение исследований в области охраны труда;
- 2) Разработка и проведение исследований в области охраны труда;
- 3) Составление по охране труда;
- 4) Подготовка совместной комиссии по охране труда;
- 5) Проверка професий и должностей работников на соответствие права на образование специальной оценкой, обучение и аттестация специалистов в области охраны труда;
- 6) Проверка професий и должностей работников на соответствие права на образование специальной оценкой, обучение и аттестация специалистов в области охраны труда;
- 7) Проверка професий и должностей работников на соответствие права на образование специальной оценкой, обучение и аттестация специалистов в области охраны труда;
- 8) Проверка професий и должностей работников на соответствие права на образование специальной оценкой, обучение и аттестация специалистов в области охраны труда;
- 9) Проверка професий и должностей работников на соответствие права на образование специальной оценкой, обучение и аттестация специалистов в области охраны труда;
- 10) Проверка професий и должностей работников на соответствие права на образование специальной оценкой, обучение и аттестация специалистов в области охраны труда;
- 11) Проверка професий и должностей работников на соответствие права на образование специальной оценкой, обучение и аттестация специалистов в области охраны труда;



Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 15 листов
Заведующий МБДОУ № 147
В.И. Бекирова О.П. Бекирова