

Заведующий
МДОУ д/с № 1 «Ручеёк»
Е.А.Хабова
Е.А.Хабова
«17» марта 2023г.



Общее собрание
трудоого коллектива
протокол № 2
К.Н.Кокорина
К.Н.Кокорина
«17» марта 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 1 «Ручеёк»

на 2023-2026 г.

2023год.



Коллективный договор

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 1 «Ручеёк» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами РФ, ЯО.

1.3. Сторонами договора являются:

- работники учреждения МДОУ д/с № 1 «Ручеёк» в лице Общего собрания трудового коллектива МДОУ д/с № 1 «Ручеёк»;
- работодатель МДОУ д/с № 1 «Ручеёк» в лице заведующей Хабовой Елены Александровны;

1.4. Договор вступает в силу с «17» арта 2023г. и действует по «16» марта 2026 г.

1.5. Договор распространяется на всех работников учреждения.

1.6. В случае реорганизации учреждения договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации. При реорганизации учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего договора на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Индивидуальные трудовые договоры в учреждении не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями договора.

1.8. Стороны приняли на себя обязательство в период действия договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями работодателя и представительного органа (профкома) с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном ТК РФ. Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к договору, являющимся его неотъемлемой частью.

1.11. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические

права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.12. Представления профсоюзного комитета (представительного органа) о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

2. Предмет договора.

2.1. Предметом договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, договором, локальными нормативными актами МДОУ д/с № 1 «Ручеёк» и трудовым договором.

3.2. Стороны договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений учреждения - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В период срока испытания на работников распространяются все положения договора.

Кроме лиц, указанных в ТК РФ, срок испытания не устанавливается:

- работникам, обучающимся последний год в профильных средних и высших образовательных организациях;

- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

3.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в МДОУ д/с № 1 «Ручеёк» (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, договором, до подписания трудового договора.

3.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и договором.

3.6. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.8. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

4. Оплата труда

4.1. Системы оплаты труда работников учреждения установлены Положением о системе оплаты труда и выплатам социального характера работникам МДОУ д/с № 1 «Ручеёк» Угличского муниципального района. Система оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры должностных окладов, тарифных ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ярославской области, содержащими нормы трудового права.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.2.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.2.3. Производить оплату труда работников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей,

сложность, количество, качество и условия выполняемой работы в соответствии с положением об оплате труда работников МДОУ д/с № 1 «Ручеёк». Конкретные размеры должностных окладов (тарифных ставок) работникам определяются трудовыми договорами.

4.2.4. Осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение по итогам работы за месяц (квартал), год в соответствии с Положением о системе оплаты труда и выплатам социального характера работникам МДОУ д/с № 1 «Ручеёк» Угличского муниципального района.

4.2.5. Осуществлять премирование работников за добросовестный долголетний труд (начиная с 55 лет через каждые 5 лет) до 100% должностного оклада.

4.2.6. Повышать (индексировать) размеры должностных окладов работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.7. Выплачивать заработную плату работникам 15 числа каждого месяца и аванс 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной

платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с представительным органом работников.

4.2.8. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.2.9. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три дня до их начала.

4.2.10. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.2.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с ТК РФ.

4.2.12. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.13. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.2.14. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

4.2.15. При отклонении от нормальных условий труда работодатель обязуется производить доплаты:

- за работу в ночное время в размере 35 % должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час работы;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст.147 ТК РФ, на основании результатов специальной оценки условий труда:
 - с классом вредности 3.1 – 4% тарифной ставки или должностного оклада;
 - с классом вредности 3.2 – 8% тарифной ставки или должностного оклада;

с классом вредности 3.3 или 3.4 – 12% тарифной ставки или должностного оклада.

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ - по соглашению сторон, но не более 100 % заработной платы по совмещаемой должности (профессии);

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (в случае болезни, отпуска, командировки или по другим причинам) - не менее 10 % оклада по совмещаемой должности (профессии), в зависимости от времени и объемов выполняемых работ;

- за сверхурочные работы - не менее чем в двойном размере;

- за работу с разделением смены на части - из расчета не менее 20 % должностного оклада (тарифной ставки) за время работы в такой смене;

4.3. В области нормирования труда стороны договорились:

4.3.1. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с учетом мнения представительного органа работников не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда.

4.3.2. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Нормы труда применяются работодателем по согласованию с представительным органом работников. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения.

4.4. Гарантии и компенсации:

4.4.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации.

4.4.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177).

4.4.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с трудовым законодательством:

5. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников.

Стороны договорились в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников

и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу учреждения не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении. Считать критериями массового высвобождения работников муниципальных учреждений:

- расторжение трудовых договоров с работниками в связи с ликвидацией учреждения;
- расторжение трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников учреждения в количестве: 25 и более человек - в течение 30 календарных дней.

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов предоставления услуг, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться:

- работникам предпенсионного возраста (мужчины 57 лет, женщины 52 года), проработавших в учреждении более 10 лет;
- работникам, избранным в состав выборных органов организаций профсоюза, молодёжных советов, комиссий;
- работникам из числа одиноких родителей, имеющих детей не достигших 18 летнего возраста;
- работникам учреждения, которые являются членами одной семьи (в составе двух и более человек).

5.4. В целях сохранения рабочих мест, с учетом производственных условий, работодатель использует следующие внутрипроизводственные резервы и возможности:

- отказ от совмещения должностей (профессий), ограничение проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием новых работников;
- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в

случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства учреждения).

5.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5.7. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

5.8. Профсоюз обязуется сохранять уволенных работников на профсоюзном учете вплоть до их дальнейшего трудоустройства, осуществлять содействие в поиске работы через профсоюзные органы, оказывать посильную материальную помощь.

5.9. В целях обеспечения и закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров работодатель обязуется:

5.9.1. Укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями.

5.9.2. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой, в том числе смежной профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.9.3. Разработать совместно с представительным органом «План повышения квалификации и подготовки кадров.

5.9.4. Заключить договор с органом занятости района о подготовке рабочих профессий и направлении в учреждение кадровых рабочих на имеющиеся вакансии.

5.9.5. Обеспечивать работнику, прошедшему переподготовку или повышение квалификации, по заключению квалификационной комиссии и документам учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада (тарифной ставки) при наличии имеющихся вакансий.

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), утверждаемыми работодателем по согласованию с представительным органом.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для категорий работников, указанных в ПВТР.

6.3. Стороны договорились, что помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, может применяться сокращенное рабочее время для следующих работников из числа лиц:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда с классом вредности 3.3 – 3.4 или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

6.4. По соглашению между работником и работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (допускается дополнение списка).

6.5. Работники в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с представительным органом и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.6. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ПВТР.

6.7. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины и работники, не достигшие возраста 18 лет.

6.8. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

6.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска

продолжительностью 28 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, работающим инвалидам – 30 календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время. Педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 42 календарных дня.

6.10. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года с учетом мнения представительного органа и доводится до сведения всех работников.

6.11. Дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда предоставляются в соответствии с действующими нормативными актами, региональным отраслевым соглашением.

6.12. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

6.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.15. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники: (указать категории работников).

6.16. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

6.17. Работнику предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием: 3 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка: 2 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника: 1 календарный день;
- для участия в похоронах родных и близких: 3 календарных дня.

6.18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются на основании результатов специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Отраслевого соглашения, Коллективного договора, с учетом постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день», постановления Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день», постановления Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников», в части не противоречащей ТК РФ. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

7. Улучшение условий и охраны труда работников.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечивать безопасные условия и охрану труда в учреждении.

7.1.2. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

7.1.3. Обеспечить реализацию Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Использовать на эти цели дополнительные средства (до 20 процентов) сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выделенные региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации в установленном порядке.

Обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Контроль за расходованием средств, предусмотренных на реализацию мероприятий по охране труда возложить: от работодателя на Хабову Е.А., заведующего; от выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников на Кокорину К.Н., воспитателя.

7.1.4. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным

методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. (Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021г № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверке знания требований охраны труда»). Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.5. Обеспечить организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

7.1.6. Обеспечить работников за счет средств учреждения сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами согласно Перечню профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки, химчистки и ремонта.

7.1.7. Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам (Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н).

7.1.8. Провести специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с запланированным графиком в структурных подразделениях.

7.1.9. Обеспечить предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (а также устанавливать при наличии финансовых возможностей локальным нормативным актом учреждения дополнительные выплаты работникам, пострадавшим в результате несчастного случая или профессионального заболевания, а также семьям, погибших на производстве, возмещать необходимые расходы, например, связанные с организацией похорон с указанием конкретных сумм).

7.1.11. Обеспечить совместно с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным представительным органом работников проведение общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении. В этих целях работодатель создает и обеспечивает

работу службы охраны труда в учреждении, создает на паритетной основе из представителей работодателя и работников или их представительного органа комитет (комиссию) по охране труда*, обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза, уполномоченные (доверенные лица) по охране труда**) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в учреждении и структурных подразделениях, представление информации и документов, необходимых, для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки. * Работа комитета (комиссии) по охране труда организуется на основании Положения о комитете (комиссии) по охране труда учреждения, разработанного в соответствии с Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021г. № 650н.

** Работа уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда организуется на основании Постановления Исполнительного комитета ФНПР от 26.09.2007г. № 4-6 «О Методических рекомендациях по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами профессиональных союзов», Постановление Исполнительного комитета 18.10.2006г № 4-3 « О Типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза». В этом случае в договоре отражаются конкретные гарантии и условия для обеспечения деятельности уполномоченных, доверенных лиц по охране труда:

- предоставление свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них общественных обязанностей не менее 2-х часов в неделю (или другое);
- освобождение от работы для прохождения обучения по охране труда с сохранением среднего заработка;
- формы материального и морального поощрения;
- обеспечение необходимой нормативно-технической документацией;
- хозяйственное и материально-техническое обеспечение;
- оплата труда или доплата к должностным окладам за счет учреждения уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, являющимися членами выборного профсоюзного органа и освобожденным от основной работы и другие гарантии.

7.1.12. Возмещать (при наличии финансовых возможностей) выборному профсоюзному органу расходы на проведение независимой экспертизы условий труда с привлечением сторонних специализированных организаций или специалистов.

7.1.13. Обеспечить участие представителей выборного профсоюзного органа учреждения или иного уполномоченного представительного органа работников, технической инспекции труда профсоюзов в расследовании

несчастных случаев на производстве.

7.1.14. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

7.2. Профсоюзный комитет (представительный орган работников) обязуется:

7.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работ по охране труда.

7.2.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных в договоре, с выполнением обязательств работодателя и работников через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

7.2.3. Организовать в целях усиления взаимодействия по защите трудовых прав работников с органами Федеральной инспекции труда и другими органами государственного надзора и контроля (Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда).

7.2.4. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам учреждения по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, ПВТР, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами учреждения.

7.3.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.3.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого инфекционного заболевания (отравления).

7.4. Дополнительно работодатель обязуется:

7.4.1. Обеспечить питьевой режим работников.

8. Регулирование труда женщин (лиц с семейными обязанностями) и молодежи.

8.1. На женщин (лиц с семейными обязанностями), являющихся работниками учреждения, распространяются гарантии и льготы, предусмотренные для этих категорий работников трудовым законодательством.

8.2. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

8.3. Женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 - после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. По заявлению женщины, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

8.4. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данном учреждении.

8.6. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

8.7. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц в возрасте до 18 лет.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющие детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

8.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери не допускается, за исключением случаев, установленных законодательством.

8.9. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру за счет средств работодателя.

8.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

8.11. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации, помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

9. Гарантии и компенсации.

9.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ, ЯО, а также другими нормативно-правовыми актами.

9.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, в вечерних (сменных), заочных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

9.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, в вечерних (сменных), заочных образовательных организациях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются как имеющим государственную аккредитацию.

9.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения трудового коллектива. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением, обязуется предоставлять гарантии, установленные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, договором, соглашениями, трудовым договором.

9.5. По решению комиссии по социальным вопросам работникам по их письменному заявлению производится частичная оплата путевок, приобретаемых на санаторно-курортное лечение, за счет средств социального страхования.

9.6. Выплаты социального характера- выплаты, направленные на социальную поддержку работников ОУ, не связанные с осуществлением ими трудовых функций производятся в соответствии с Положением о системе оплаты труда и выплатам социального характера работникам МДОУ д/с № 1 «Ручеек»

Угличского муниципального района. Выплаты социального характера производятся в пределах фонда оплаты труда по учреждению.

10. Социальное страхование.

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечивать государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего создаётся комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и членов профсоюзного комитета или представительного органа, которая рассматривает вопросы оздоровления работников учреждения и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплате пособий по социальному страхованию.

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

11.1.. Работодатель предоставляет бесплатно выборному профсоюзному органу для работы помещение с телефоном, необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, охраной.

11.2. Работодатель предоставляет соответствующее помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций) а также освобождает работников (делегатов) на время их участия в данных собраниях (конференциях) от основной работы с сохранением среднего заработка.

11.3. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком, ревизионная комиссия), допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа; по другим основаниям ст. 81 ТК РФ - с учетом его мнения.

11.4. Члены профсоюзных органов (профкома, ревизионной комиссии), представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (не менее ____ часов в месяц, председатель первичной профорганизации - не менее ____ часов в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время профсоюзной учебы.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

11.5. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются Работодателем.

11.6. Работодатель предоставляет соответствующему выборному профсоюзному органу бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся

информацию по социально- трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

11.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

11.8. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза «взносы солидарности» в размере 1% от заработной платы указанных работников.

11.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора.

Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

11.9. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, а также содействовать профсоюзной организации в выполнении Устава Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, по вовлечению работников в Профсоюз.

11.10. Профком обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач;
- оказывать консультационную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства;
- организовывать культурно-массовую и физкультурную работу;
- активно работать в комиссиях, создаваемых в организации.

11.11. Профком осуществляет защиту индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим коллективным договором, в отношении работников – членов профсоюза и работников, ежемесячно уплачивающих в профсоюзную организацию из заработной платы взносы солидарности в размере 1%.

12. Контроль за выполнением договора.

12.1. Контроль за выполнением договора осуществляется сторонами социального партнерства. Текущий контроль осуществляет комиссия по разработке и принятию договора (далее – Комиссия).

Итоги выполнения договора рассматриваются на собраниях трудового коллектива, проводимых не реже 1 раза в год.

12.2. Стороны установили следующий порядок контроля за выполнением договора:

- работодатель один раз в полгода информирует Комиссию на её заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств;
- по результатам выполнения обязательств стороны ежегодно готовят справки о выполнении договора и направляют их для предварительного

обсуждения в структурные подразделения учреждения не позднее, чем за один месяц до проведения общего собрания (конференции) работников;

- на общем собрании (конференции) работники представители сторон докладывают о выполнении обязательств договора за год;
- при выявлении нарушений выполнения договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений договора.

12.3. В случае нарушения условий договора работодатель и трудовой коллектив обязаны устранить эти нарушения. При не достижении соглашения, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Работодатель и должностные лица несут ответственность за невыполнение договора с учетом прав и полномочий, регламентированных договором, законодательными актами РФ и ЯО.

12.5. В случае надлежащего исполнения работодателем условий договора работники отказываются от забастовок, различного рода протестов, связанных со срывом и прекращением трудового процесса на все время действия договора.

12.6. Работодатель и работники обязуются сотрудничать по тем предметам деятельности учреждения, которые регламентируются действующим законодательством РФ, договором, признают право каждой из сторон предъявлять справедливые и обоснованные взаимные требования. Все решения по социально-трудовым вопросам вырабатываются совместно.

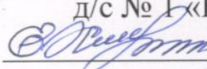
13. Заключительные положения.

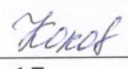
13.1. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет до 31 января 2026 года. По истечении указанного срока договор может быть продлен на срок до трех лет.

13.2. В течении договора стороны в праве вносить изменения и дополнения, если они направлены на улучшение существующих обязательств и имеется обоюдное согласие сторон, в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

13.3. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течении 10 дней с момента его подписания.

13.4. Договор в течении 7 дней со дня его подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

Представитель работодателя –
Заведующий МДОУ
д/с № 1 «Ручеёк»
 Е.А.Хабова
17 марта 2023год.

Представитель работников –
 К.Н.Кокорина
17 марта 2023год.

