

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
№5 «Золотой петушок» городского округа город Мантурово Костромской области

Коллективный договор на 2023-2025 годы

От работодателя

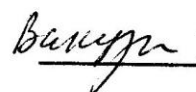
Заведующий МБДОУ д/с №5
«Золотой петушок»
г.о.г. Мантурово



В.А. Бахвалова

От работников

Представитель Собрания
трудового коллектива

 В.В. Вакурова

Принимая во внимание решение районного суда
г.о.г. Мантурово решение № 2/1 от 25.01.2023
определяет условия социального партнерства

Протокол собрания трудового коллектива
№ 2 от 20.01.2023г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Костромской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – МБДОУ д/с № 5 «Золотой петушок» городского округа город Мантурово, представленный в лице заведующего Бахваловой Валентины Александровны именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», в лице представителя Вакуровой Веры Владиславовны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Собрание трудового коллектива выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового договора.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.12. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, в случае реструктуризации и реорганизации учреждения. При реструктуризации и реорганизации и смене формы собственности учреждения или учредителя, стороны обязуются в течение 3 месяцев заключить новый коллективный договор, не ухудшающий положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.14. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет силу в течение всего срока ликвидации учреждения.

1.16. Пересмотр положений настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.17. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного [статьей 372](#) Трудового Кодекса порядка учета мнения Собрания трудового коллектива, не подлежат применению.

- Соглашение по охране труда.

- Положение об оплате труда работников
- Положение о порядке выплат компенсационного, стимулирующего характера работникам образовательных учреждений
- Положение о премиальных выплатах работникам образовательных учреждений
- Положение о материальной помощи работникам
Правила внутреннего трудового распорядка
- Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день
- Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года (разрабатывается на основе Положения, утвержденного Приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.12.2000 года № 3570).
- Перечень должностей и размера компенсационных доплат работникам образовательных учреждений за условия работы, отклоняющиеся от норм
-Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами.

2.ОПЛАТА ТРУДА

2.1.Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда», Перечня профессиональных квалификационных групп должностей, Перечня повышающих коэффициентов к базовым окладам, Перечня выплат компенсационного, стимулирующего характера работникам образовательных учреждений, являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора. Стороны договариваются, что фонд оплаты труда учреждения состоит из: выплат стимулирующего характера, компенсационных выплат, которые распределяются и выплачиваются согласно Приложениям № 3 и № 4 к настоящему коллективному договору.

Компенсационные выплаты включают: оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации за работу в учреждениях для детей с отклонением в развитии, доплат за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, за ненормированный рабочий день и т.д.

Стимулирующие выплаты: за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за стаж работы, выслугу лет в Учреждении, выплаты с использованием повышающих коэффициентов.

Работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производятся соответствующие доплаты оплаты, которые начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

В том случае, если работник проводит на рабочем месте с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день или за весь объем произведенной работы.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные специальной оценки условий труда рабочих мест.

2.2.При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

2.3..За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 35%.

2.4.Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.5.За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

2.6.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или почасовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

2.7.Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка.

2.8.Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с советом трудового коллектива не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить спецоценку условий труда..

2.9..Зарботная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. 25 числа каждого месяца – аванс и 10 числа – окончательный расчет за месяц работы.

2.11.Зарботная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.12.Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

Работодатель обязуется осуществлять оплату труда работников в соответствии с тарификацией работников.Оплата труда в период карантина или в случаях, представляющих опасность для здоровья работников, осуществляется в полном объеме.

2.13...Зарботная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Зарботная плата работников определяется на основе, предусмотренного Положением об оплате труда и включает в себя:

- отнесение должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным группам квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп;
- установления базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников;
- установления к базовым окладам повышающих коэффициентов;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

4Изменение размеров заработной платы (повышающий коэффициент за квалификационную категорию) производится:

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

3.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1.При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

3.3Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применять наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.5.Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

3.6.Работодатель обязуется:

- обеспечивать эффективное и социально-справедливое использование средств Социального Фонда России на санаторно-курортное лечение и льготы работникам и их семьям;

- вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, добивается выделения путевок на оздоровление работающих и их детей

3.7.В трудовом договоре оговариваются существенные условия: объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Оплата труда, включая все надбавки и доплаты. Сроки выплаты заработной платы.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (с изменениями и дополнениями от 13.05.2019г). «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Совета трудового коллектива.

4.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.3. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16-летнего возраста;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, при наличии возможностей предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.5. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, а так же Положением о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю, остальных работников – 40 ч. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

5.3. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается – на 1 час – для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.4. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на тяжелых работах с неблагоприятными условиями труда: шеф - повар – 7 дней; повар – 7 дней;

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

5.5. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию образовательного учреждения, отпуск предоставляется вне графика.

Оплата отпусков производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

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

5.6. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения этого срока.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.7. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.8. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.9. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 2 дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – 1 рабочий день;

5.10. Работники, в случае болезни, имеют право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

5.11. Работникам гарантируется предоставление длительного оплачиваемого отпуска сроком до одного года не реже чем один раз в десять лет, в порядке предусмотренном в Положении о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года

(разрабатывается на основе Положения, утвержденного Приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.12.2000 № 3570). Либо на основе Положения, утвержденного Приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.12.2000 № 3570.

5.12.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.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 6.1. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения собрания трудового коллектива план мероприятий по охране труда, инструкции по охране труда для работников.
- 6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.
- 6.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда согласовываются Работодателем с советом трудового коллектива. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители собрания трудового коллектива и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.
- 6.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.
- 6.5. Работодатель обязуется:
 - обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных (ст. 213 ч.4 ТК РФ) , перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работы. при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, утвержденные Приказом Минздрава России от 28.01.2021г. №29н, Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России 31420н от 31.12.2020г. «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ. при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».
 - проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.
- 6.6. Работодатель и Представитель собрания трудового коллектива обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении

возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда.

6.7.Собрание трудового коллектива и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.8. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Совета трудового коллектива.

Работодатель и собрание трудового коллектива обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ)

6.9.Работодатель обязуется:

- Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 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.

- Провести в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с «Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда .

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

- Обеспечивать наличие в структурных подразделениях учреждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет учреждения.
- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения 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).
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).
- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по

охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

- Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда.
 - Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
 - Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил или инструкций по охране труда.
 - Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены собрания трудового коллектива. Организовать ее работу в соответствии с Рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссии) по охране труда, утвержденных Постановлением Минтруда России от 12.10.1994 года № 64.
 - Осуществлять совместно с собранием трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.
 - Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
 - Один раз в пол года информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- Собрание трудового коллектива обязуется:

- Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов трудового коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.
- Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.
- Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов трудового коллектива.
- Избирать уполномоченного по охране труда, обучить его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ.
- Систематически обсуждать на заседаниях совета трудового коллектива работу администрации образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.
- Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором. Установлено, что сторонами коллективного договора являются работники и работодатель. Работников представляет председатель совета трудового коллектива, работодателя – заведующий.

6.10.-Беременных сотрудниц запрещается:

- привлекать к труду в ночное время (с 22:00 до 6:00);
- вызывать на работу в праздники и дни отдыха;
- направлять в командировки;
- привлекать к работе сверх трудового графика.

7. ГАРАНТИИ

- 7.1. Работодатель и Собрание трудового коллектива строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законодательством КО, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.
- 7.2. Работодатель содействует деятельности, реализации законных прав работников и их представителей.
- 7.3. Работодатель согласовывает с собранием трудового коллектива локальные акты по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.
- 7.4. Работодатель обеспечивает участие представителя Собрания трудового коллектива или его представителя в управленческих совещаниях.
Представители Собрания трудового коллектива в обязательном порядке включаются в комиссии: по тарификации, спецоценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастных случаев на производстве и других.
- 7.5. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования советом трудового коллектива времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).
- 7.6. Стороны подтверждают, что работодатели и их представители в соответствии с законодательством:
- обязаны соблюдать права и гарантии трудового коллектива, способствовать его деятельности;
 - предоставлять совету трудового коллектива по его запросу информацию, сведения и разъяснения по условиям труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.
- 7.7. Работодатель признает право собрания трудового коллектива:
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы;
 - осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
 - осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
 - осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
 - участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, спецоценки условий труда, охране труда и других;
 - осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;
 - совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования;
 - осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

- 8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.
- 8.2. Работодатель обязуется:
- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности);
 - повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
 - в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
 - в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) путем авансирования не позднее, чем за три дня до дня направления работника в командировку или на повышение квалификации;
 - 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;
 - предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием);
 - организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

- обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях;
- обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста места в дошкольных учреждениях.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

- Рассматривают в семидневный срок все возникающие конфликты, связанные с выполнением и заключением коллективного договора.
- 10.2. Работодатель и Представитель собрания трудового коллектива систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в полугодие отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. Совместно вырабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.
- 10.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 10.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 10.6. Продолжительность переговоров не должна превышать 3 месяцев.
- 10.7. Договор вступает в силу с момента его подписания.

11. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

- 11.1. На основании дополнения к Соглашению в целях защиты пенсионных прав работников:
- осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - рассматривать возможность по введению в организации системы не государственного пенсионного обеспечения работников;
 - принимать меры по предоставлении индивидуальных сведений в органы Социального Фонда России с использованием электронно – цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи либо на магнитных носителях;
 - выдавать работникам предприятия копию индивидуальных сведений, представленных в Социальный Фонд России;
 - обеспечивать сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;
 - обновлять перечень рабочих мест, наименований профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством;
 - представлять в Социальный Фонд России списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию;
 - обеспечивать своевременную уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

ПРИЛОЖЕНИЕ

- **Приложение №1 к коллективному договору:** Положение об оплате труда работников с приложениями:

- Приложение №1 Размеры базовых окладов, базовых ставок и коэффициенты по занимаемой должности

- Приложение №2 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты

- Положение о премировании работников

- Приложение №3 Перечень компенсационных выплат работникам

- Приложение №5 Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

Приложение №7 Положение о материальной помощи работникам

- **Приложение №2 к коллективному договору:** Порядок предоставления педагогическим работникам МБДОУ д/с №5, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.

- **Приложение №1 к Порядку предоставления педагогическим работникам МБДОУ д/с №5, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года**

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы

- **Приложение №3 к коллективному договору:** Список профессий и должностей на право получения дополнительного отпуска за вредные условия труда

- **Приложение №4 к коллективному договору** Перечень рабочих мест и профессий, получающих доплату за работу во вредных и тяжелых условиях труда

- **Приложение №5 к коллективному договору** - Перечень профессий работников, которым предусмотрена выдача смывающих и обезвреживающих средств:

- **Приложение №6 к коллективному договору** - Соглашение по охране труда

- **Приложение №7 к Коллективному договору** Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

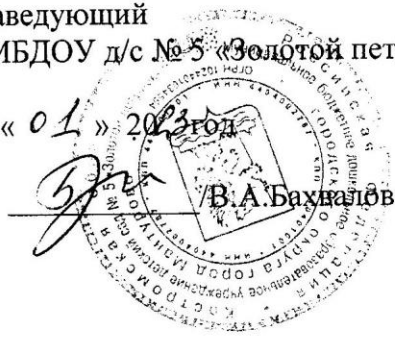
- **Приложение №8** Правила внутреннего трудового распорядка.

«Работодатель»

Заведующий

МБДОУ д/с №5 «Золотой петушок»

20 «01» 2023 год

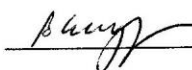

В.А. Бахвалова

«Представитель собрания трудового коллектива»

МБДОУ д/с №5

«Золотой петушок»

«20» 01 2023 год

 Вакурова В.В./

ПРИЛОЖЕНИЕ

-Приложение №1 к коллективному договору:Положение об оплате труда работников с приложениями:

-Приложение№1 Размеры базовых окладов , базовых ставок и коэффициенты по занимаемой должности

-Приложение №2 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты

-Положение о премировании работников

-Приложение №3 Перечень компенсационных выплат работникам

- Приложение №5 Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

Приложение№7 Положение о материальной помощи работникам

-Приложение №2 к коллективному договору :Порядок предоставления педагогическим работникам МБДОУ д/с№5, осуществляющих образовательную деятельность , длительного отпуска сроком до одного года.

- Приложение №1 к Порядку предоставления педагогическим работникам МБДОУ д/с№5, осуществляющих образовательную деятельность , длительного отпуска сроком до одного года

Перечень должностей , работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы

- Приложение №3 к коллективному договору:Список профессий и должностей на право получения дополнительного отпуска за вредные условия труда

- Приложение №4 к коллективному договору Перечень рабочих мест и профессий, получающих доплату за работу во вредных и тяжелых условиях труда

- Приложение №5 к коллективному договору -Перечень профессий работников, которым предусмотрена выдача смывающих и обезвреживающих средств:

- Приложение №6 к коллективному договору- Соглашение по охране труда

-Приложение №7 к Коллективному договору Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

-Приложение №8 Правила внутреннего трудового распорядка.

«Работодатель»
Заведующий
МБДОУ д/с № 5 «Золотой петушок»

« » 20 год

_____/В.А.Бахвалова/

«Представитель собрания трудового коллектива»

МБДОУ д/с № 5
«Золотой петушок»

« » 20 год

_____/Вакурова В.В./