

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 39»
на 2021-2023 гг

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 39»

О.А. Макаренко
« 26 » апреля 2021

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.М. Лосева
« 28 » апреля 2021

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

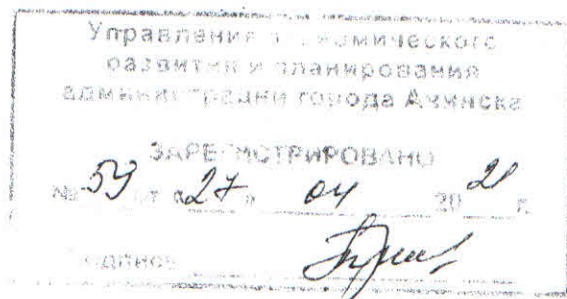
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

МП



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 39».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 39» (далее образовательная Организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной Организации, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком);
- работодатель в лице его представителя – заведующего образовательной Организацией.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной Организации.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной Организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной Организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности образовательной Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации образовательной Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной Организации.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами по взаимной договоренности.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет с даты его подписания и до издания нового коллективного договора.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) положение об оплате труда работников;
- в) соглашение по охране труда;

г) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

д) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления образовательной Организацией непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной Организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, его дополнений и изменений.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной Организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, меры социальной поддержки, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, замещение временно отсутствующего работника, льготы, компенсации и другие условия, определяемые сторонами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст. 72 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в образовательной Организации должен соответствовать штатному расписанию, какие-либо изменения устанавливаются только с письменного согласия работника.

2.6. Уменьшение или увеличение рабочего времени возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.7. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без

изменения его трудовой функции, работы по определенной специальности, квалификации или должности согласно ст. 72, 74 ТК РФ. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст. 162 ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной Организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной Организации, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной Организации.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 84 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной Организации.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной Организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств образовательной Организации.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, 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) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических 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.

3.3.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком образовательной Организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома образовательной Организации (ст. 82 ТК РФ).

4.3. 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.

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников образовательной Организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной Организации устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательной Организации устанавливается рабочая неделя согласно законодательству РФ. Для воспитателей общеразвивающих групп на ставку заработной платы 36 часов в неделю, 25 часов для воспитателей комбинированных и компенсирующих групп за ставку заработной платы, для учителя-логопеда, учителя-дефектолога, учителя-дефектолога (тифлопедагога) 20 часов в неделю, для педагога-психолога 36 часов в неделю, для музыкального руководителя 24 часа в неделю, для инструктора по физической культуре 30 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной Организации.

5.4. 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.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам образовательной Организации и выплачиваются в соответствии со ст. 153 ТК РФ, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) с учётом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) с учётом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае, если работнику, работающему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию предоставлен другой день отдыха, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере дневной или часовой ставки должностного оклада с учётом всех видов выплат, установленных работнику.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Оплата отпускных производится не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск работникам и педагогическим работникам, на основании Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Федерального закона от 19.02.1993 № 4520-1 (в редакции от 07.03.2018) «О гарантиях и компенсациях, для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» продолжительностью:

№ п\п	Должность	Основной отпуск	Дополнительный отпуск	Дополнительный отпуск
1	Заведующий	42	-	8
2	Инструктор по физической культуре	56	-	8
3	Педагог- психолог	56	-	8
4	Музыкальный руководитель	56	-	8
5	Учитель-логопед	56	-	8
6	Учитель-дефектолог	56	-	8
7	Воспитатель группы	56	-	8

	компенсирующей направленности			
8	Воспитатель в группе комбинированной направленности	56	-	8
9	Воспитатель	42	-	8
10	Старший воспитатель	42	-	8
11	Заместитель заведующего по административно – хозяйственной работе	28	-	8
12	Делопроизводитель	28	-	8
13	Инспектор по кадрам	28	-	8
14	Специалист по закупкам	28	-	8
15	Специалист по охране труда	28	-	8
16	Сторож (старший)	28	-	8
17	Сторож (вахтер)	28	-	8
18	Уборщик служебных помещений	28	-	8
19	Рабочий по комплексному обслуживанию	28	-	8
20	Повар	28	-	8
21	Шеф-повар	28	-	8
22	Подсобный рабочий	28	-	8
23	Кладовщик	28	-	8
24	Младший воспитатель	28	-	8
25	Дворник	28	-	8
26	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	28	-	8
27	Кастелянша	28	-	8

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам предоставляется 8 календарных дней в соответствии со ст. 116 ТК РФ.

Дополнительные отпуска суммируются и присоединяются к основному отпуску.

5.8.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом образовательной Организации.

5.9. Время перерыва для отдыха и питания, а также график работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается согласно ст. 108 ТК РФ.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. В образовательной Организации действует система оплаты труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Постановлением от 30.10.2014 № 472-п администрации г. Ачинска Красноярского края «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», а также локальными нормативными актами образовательной Организации.

6.2. Заработная плата работников, руководителей образовательной Организации, их заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с Положением

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 39» (Приложение № 2).

6.3. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с приложением № 10 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 39».

6.4. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы за первую половину месяца является 19 число, за вторую половину месяца 4 число текущего месяца.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.6.2. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже 2/3 средней заработной платы работника согласно ст. 157 ТК РФ.

6.7. Распределение персональных выплат осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 39» (Приложение № 6).

6.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.9. Извещение работника об изменении систем и размеров оплаты труда и наименования должностей должно осуществляться не позднее, чем за 2 месяца до их установления согласно ст. 162 ТК РФ.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. По личному заявлению работника образовательной Организации работодатель вправе ходатайствовать перед органами самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам..

7.2. По основному месту работы командировочные расходы оплачиваются педагогическим работникам на период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации).

7.3. Возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам образовательной Организации:

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение);
- расходов на выплату суточных;
- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников образовательной Организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников согласно ст. 219 ТК РФ.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства согласно плану финансово – хозяйственной деятельности.

8.3. По мере финансирования провести в образовательной Организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома.

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

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

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной Организации.

8.6. 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 (согласно приложениям № 3, № 4).

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной Организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника согласно ст. 220 ТК РФ.

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

8.10. 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 либо оплатить возникший по этой причине простой в размере 2/3 среднего заработка.

8.11. Иметь инструкции по охране труда на каждом рабочем месте, согласованные с профкомом согласно ст. 212 ТК РФ. Инструкции по ОТ на рабочем месте выдавать под роспись каждому работнику.

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в образовательной Организации комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицом) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной Организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.17. Ежегодно производить замеры по физическим факторам и в случае необходимости доводить требования санитарных норм до уровня, указанного в СанПиН.

8.18. Перечень профессий должностей работников, занятых на работах с вредными и иными условиями труда и имеющими право на компенсационные выплаты регулируется протоколом измерений и оценки вредных факторов производственной среды (приложение № 5).

8.19. Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или за выслугу лет, а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (в том числе досрочно), в течение пяти лет до наступления такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ, за правильностью установления должностных окладов.

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом предварительного согласия профкома.

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

9.7. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа согласно ст. 374, 376 ТК РФ.

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной Организации, относящимся к деятельности профкома.

9.9. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза,
- перевод на другую работу (ст. 72.1 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- выплата стимулирующих надбавок;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его

применения (ст.194 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах», их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Совместно с руководителем и инспектором по кадрам осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Совместно с руководителем и инспектором по кадрам 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.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников согласно ст. 86 ТК РФ.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с профкомом по летнему оздоровлению детей работников образовательной Организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Совместно с инспектором по кадрам и руководителем осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий образовательной Организации по тарификации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной Организации.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию города Ачинска.

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем

собрании работников в течение месяца.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. По общему согласованию сторон коллективный договор может быть пролонгирован на новый срок, если нет существенных изменений и поправок.

ХII. Защита персональных данных работников

12.1. При заключении трудового договора работник дает согласие на обработку персональных данных и передачу их третьим лицам.

12.2. Хранение, использование и передача персональных данных работников производится только в соответствии с главой 14 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», Положением о защите персональных данных.

Принято на общем собрании коллектива
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 39»
Протокол № 1 от «26» апреля 2021 г.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№	Должность	Средства индивидуальной защиты	Нормы выдачи (штуки, комплекты)	Основание для выдачи
1	Заведующий	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	п.7 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
2	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	Халат хлопчатобумажный Халат для защиты от производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 6 пар	п.32 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
3	Старший воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	п.7 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
4	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2 шт.	СанПиН 2.4.3648-20 п.3.1.9
5	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Колпак или косынка для раздачи пищи Фартук для мытья посуды Халат для уборки помещений Перчатки резиновые	2 шт. 3 шт. 2 шт. 1 шт. 1 шт. 12 пар	СанПиН 2.4.3648-20 п.3.1.9
6	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар	п.23 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
7	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.60 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 №

		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 комплект До износа 6 пар 2 шт.	997н
8	Шеф-повар, повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Колпак х/б Перчатки резиновые	1 шт. 2 шт. До износа 2 шт. 12 пар	п.122 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
9	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 комплект Дежурный 6 пар	п.115 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
10	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект	п.48 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар До износа	п.135 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н

		Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа До износа	
12	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар	п.171 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
13	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 6 пар	п.49 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств

№	Должность	Смывающие и обеззараживающие средства	Наименование работ и производственных факторов	Нормы выдачи на месяц	Основание для выдачи
1	Заведующий; заместитель заведующего по АХР; старший воспитатель; воспитатель; младший воспитатель; музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре; учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог; шеф-повар; повар; подсобный рабочий; кладовщик; кастелянша; машинист по стирке и ремонту спецодежды; инспектор по кадрам; делопроизводитель; специалист по закупкам; специалист по ОТ; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); сторож (старший); уборщик служебных помещений; дворник.	Мыло туалетное Моющее средство в дозирующих устройствах	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями, в том числе для мытья рук	200 гр 250 мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н, п.20
2	Заместитель заведующего по АХР; младший воспитатель; подсобный рабочий; дворник; машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без	100 мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н, п.15

		<p>натуральной прокладки)</p>			<p>Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н, п.18</p>
3	<p>комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений Дворник</p>	<p>При работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лёт кровососущих и жалящих насекомых (комары, мошка, слепни и др.)</p>	<p>Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)</p>	<p>200 мл (сезонно, в период активности кровососущих)</p>	

**Перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда**

№	Профессия, должность	Основание	Дополнительная оплата
1	Шеф-повар, повар	Работа у горячей плиты, электрожарочного шкафа, производственный шум, тепловое излучение	12%
2	Подсобный рабочий	Подъем и перемещение грузов вручную; уборка с применением моющих дезинфицирующих средств	12%

Приложение № 6
к коллективному договору МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 39»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 39»

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад комбинированного
вида № 39»

Лосева Е.М. Лосева
« 26 » апреля 2021

Макаренко О.А. Макаренко
« 26 » апреля 2021



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2021 год

№ п/п	Мероприятия (работы)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшаются условия труда
1. Организационные мероприятия					
1	Выполнение требований правил пожарной безопасности, охраны труда, электробезопасности (работа комиссий по ОТ, по пожарной безопасности)		1 раз в месяц	Заместитель заведующего по АХР, специалист по ОТ	64 чел.
2	Составление и утверждение списка работников на прохождение периодического медицинского осмотра		апрель	Заместитель заведующего по АХР, специалист по ОТ, инспектор по кадрам	
3	Прохождение периодического медицинского осмотра работников ДОО	308 575,00	май	Заведующий, специалист по ОТ	64 чел.
4	Прохождение санитарно-	8 712,62	апрель	Заведующий,	19 чел.

	гигиенического минимума				инспектор по кадрам	
5	Обучение по ОТ, электробезопасности, теплу	14 800,00		Июль, сентябрь	Заведующий	4 чел.
2. Технические мероприятия						
6	Проверка приборов учета	72 169,07		По плану	Заместитель заведующего по АХР	64 чел.
7	Проведение замеров сопротивления изоляции заземления, освещения	17 235,00		По плану	Заместитель заведующего по АХР	64 чел.
8	Электротехнические мероприятия	11 000,00		август	Заместитель заведующего по АХР	
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия						
9	Проведение дезинфекции, дератизации помещений	33 608,12		В течение года	Заместитель заведующего по АХР	
4. Мероприятия по обеспечению работающих средствами индивидуальной защиты и моющими средствами						
10	Обеспечение работников моющими и (или) обеззараживающими средствами	217 958,91		В течение года	Заведующий, заместитель заведующего по АХР	64 чел.
11	Обеспечение работников спецодеждой	12 375,00		октябрь	Заведующий, заместитель заведующего по АХР, кастиелянша	64 чел.
12	Обеспечение работников хозяйственным инвентарем и инструментами	9 700,00		апрель	Заведующий, заместитель заведующего по АХР	10 чел.
5. Мероприятия по пожарной безопасности						
13	Противопожарные мероприятия	15 730,00		Июнь, июль	Заведующий, заместитель заведующего по АХР	64 чел.