

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ №66 «Барвинок»



/Е.В.Малышева/

« 11 » мая 2021г.

От работников:

Председатель Профсоюзного
комитета МБДОУ №66



/Е.А.Сологуб/

« 11 » мая 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
"Детский сад комбинированного вида № 66 "Барвинок" муниципального
образования городской округ Симферополя Республики Крым

11.05.2021-10.05.2024г.

Вступает в силу
« 11 » мая 2021г.

г.Симферополь
2021г.

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 №66 «Барвинок» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (далее – коллективный договор).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 66 «Барвинок» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (далее – МБДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующими законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- МБДОУ, в лице заведующего Малышевой Елены Владимировны (далее – Работодатель);
 - работники МБДОУ, в лице председателя первичной профсоюзной организации Сологуб Елены Анатольевны (далее – Профсоюзный комитет).
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ, вне зависимости от их членства в профсоюзной организации.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников под роспись в течение 10 рабочих дней после его регистрации и до сведения вновь принимаемых работников до издания приказа о приеме на работу/ заключения трудового договора. Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ, расторжения трудового договора с руководителем.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации МБДОУ 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 учреждения.

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

1.15. Коллективный договор принят на 3 года и действует с 11.05.2021г. по 10.05.2024 г. По истечении установленного срока действия коллективного договора стороны могут продлевать его на срок не более трех лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение об организации работы по охране труда и безопасности образовательного процесса;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 8) график сменности работников;
- 9) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 10) график отпусков.

1.17. Стороны определяют формы управления МБДОУ через Профсоюзный комитет посредством:

- учета мнения / согласование;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе МБДОУ и внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

Стороны договорились:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии со статьями 58-62 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифными и региональными соглашениями и 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 может заключаться на:

- неопределенный срок;
- определенный срок не более пяти лет. (ст.58-61 ТК РФ)

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБДОУ с учетом мнения Профсоюзного комитета. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работников, ведущих педагогическую работу, помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения/ согласования Профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель знакомит педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам изменяется в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников МБДОУ больше или меньше нормы часов за ставку устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 2-3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. Нагрузку на выходные и нерабочие праздничные дни не планировать.

2.10. Уменьшение или увеличение нагрузки воспитателя и специалиста в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- при уменьшении количества часов, сокращения количества групп;

- при временном увеличении объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- при простоях, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа на все время простоя либо в другом учреждении в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- при восстановлении на работе педагога, ранее выполнявшего эту нагрузку;

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

В подпункте «б» согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе Работодателя существенное изменение условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по специальности, квалификации или должности в соответствии 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.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ.

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

III. Профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование и служебные командировки работников

Стороны договорились:

3.1. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального образования и служебных командировок кадров для нужд МБДОУ.

3.2. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета определяет формы дополнительного профессионального образования и служебных командировок работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ.

Работодатель обязуется:

3.3. Организовывать дополнительное профессиональное образование и служебные командировки работников.

3.4. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.5. При направлении работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование и служебные командировки гарантируется сохранение за ним места работы /должность и средней заработной платы по основному месту работы.

В случае направления в другую местность в служебную командировку возместить работнику расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ) при наличии финансирования.

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования, предусмотренные ст. 173, 174, 177 ТК РФ.

3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории и доплаты.

3.8. В случае обучения работника за счет МБДОУ (ст. 249 ТК РФ), между работником и Работодателем, предусматривается трудовой договор или соглашение об обучении и о возмещении затрат, понесенных Работодателем на его обучение, если работник увольняется без уважительных причин до истечения срока, обусловленным данным трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профсоюзный комитет 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.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.3. Увольнение работников по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности рассматриваются при обязательном участии Профсоюзного комитета.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

Стороны договорились, что:

4.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией указанных в ст.179 ТК РФ, имеют лица:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. 178, 180 ТК РФ).

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

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились:

5.1. Рабочее время работников (раздел 4 ТК РФ) определяется Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения /согласования Профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), за исключением сторожей - устанавливается суммированный годовой учет рабочего времени.

5.3. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания занятий, осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога и обоснованных потребностей детей. Педагогам - психологам, по решению администрации МБДОУ, может быть предусмотрен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения и подготовке к занятиям, ведения документации, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

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

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

5.7. 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.

5.8. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

5.9. Педагогические работники и обслуживающий персонал привлекается к выполнению работ по благоустройству территории в пределах установленного им рабочего времени.

Работы в летний период утверждаются приказом Работодателя.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения / согласия Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

5.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- работающим инвалидам - 60 дней;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников- до 5 календарных дней;

5.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года.

5.13. Общим выходными днями являются: суббота и воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств работников по учреждению, график сменности, график работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ.

Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, но не более двух часов и менее 30 минут (ст.108 ТК РФ), которые в рабочее время не включаются.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым (далее – Положение).

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются по профессионально - квалификационным группам, дополнительно производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата работникам устанавливается коллективным договором, региональными и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с Положением .

6.3. Работодатель обеспечивает целевые показатели по заработной плате отдельных категорий работников бюджетной сферы.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в валюте Российской Федерации (рублях) не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 15 числа и за вторую 30 числа каждого месяца. (ст.136 ТК РФ)

В случае совпадения с праздничными и выходными днями, дни выплаты заработной платы смещаются на предыдущие дни.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с профессионально - квалификационными группами;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- социальных выплат, предусмотренных действующим законодательством, Положением и локальными нормативными актами МБДОУ.

6.6. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБДОУ или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК);

- при наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Установить минимальный размер оплаты труда на уровне не ниже, чем установлено законодательством.

6.9. Проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

6.10. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

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

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий МБДОУ.

6.13. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. (ст.136 ТК РФ).

VII. Гарантии и компенсации

Работодатель обязуется:

7.1. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере ста рублей (при наличии средств).

7.2. Обеспечивать работников пользованием методическим фондом в образовательных целях.

7.3. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии (при наличии) выплату дополнительного выходного пособия в размере 100% от основного оклада следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье на рабочем месте; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 30 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

7.4. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии (при наличии) материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) Профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и размерам.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязан обеспечить:

8.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

8.2. Сертификацию или декларирование соответствия товаров в установленном законодательством РФ.

8.3. Условия труда на каждом рабочем месте.

8.4. Режим труда и отдыха работников.

8.5. Приобретение, выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств спецодежды, и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию и соответствует нормам для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.6. Бесплатную выдачу работникам смывающих и (или) обезжиривающих средств для защиты на рабочих местах с обязательной сертификацией или декларированием в соответствии с установленных законодательства РФ.

8.7. Оказание первой помощи пострадавшим на рабочем месте, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение и проверку знаний и требований охраны труда.

8.8. Недопущение лиц к работе, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку, проверку знаний и требований охраны труда.

8.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

8.10. Информацией работников с требованиями охраны труда, условиями труда на рабочих местах, существующим риском повреждения их здоровья, мерами по защите воздействия вредных и (или) опасных факторов и о полагающихся работникам гарантиях и компенсациях.

8.11. Проведение мероприятий по специальной оценке труда в соответствии с законодательством. В случае, когда на момент заключения трудового договора с работником, не были проведены мероприятия, льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с законодательством РФ.

8.12. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров, другим обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медосмотров, обязательных психиатрических осмотров по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.13. Недопущение работников к выполнению работ без прохождения предварительных и периодических медосмотров, и выдачи медицинского заключения.

8.14. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.15. Обязательное социальное страхование работников от несчастного случая.

8.16. Разработку и утверждение локальных актов по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзной организации.

8.17. Ограничение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.18. Условия применения труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.19. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Работодатель за счет средств учреждения при наличии таковых. (ст. 226 ТК РФ)

8.20. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение и проверку знаний по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья, о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в процессе трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медосмотры.

Работодатель и Профсоюзная организация:

- создают комиссию по охране труда (ст. 218 ТК РФ). Приказ Мин. здравоохранения и соц. развития РФ от 29.05.2006г. № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда;
- проводят моральное и материальное поощрения работников за создание здоровых и безопасных условий труда с учетом мнения комиссии по охране труда.

Профсоюзная организация:

- способствует Работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников;
- организует эффективную работу уполномоченных по охране труда.

8.21. На основании ст.24.ФЗ № 323-ФЗ « Об основах охраны здоровья граждан в РФ» работодатель обязан обеспечить условия для прохождения работниками диспансеризацию, а также беспрепятственно отпускать работников для ее прохождения. В соответствии со ст.185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.22. Работники, не достигшие возраста, дающего права на назначение пенсии по старости, и в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.23. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились:

9.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы 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 (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профкома.

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

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.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от основного оклада работника.

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

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ) - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление ставок заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. 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.

10.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, комиссии по начислению стимулирующих выплат.

10.10. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились:

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, соответствующими органами по труду. Стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива 1 раз в год.

Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Договаривающиеся стороны обязуются:

11.2. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия и года и информировать работников о результатах проверок на общих собраниях трудового коллектива.

С отчетами выступают стороны, подписавшие Коллективный договор.

11.3. Взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора.

11.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54ИК РФ).

11.5. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

11.6. Стороны договорились, текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем и Профкомом до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

11.7. Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения

коллективного договора, содействовать в реализации их прав, основанных на положениях коллективного договора.

11.8. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст.44 ТК РФ.

11.9. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

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

11.11. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

11.12. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующим органом по труду.

11.13. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.14. Работодатель и Профсоюзный комитет за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии со ст. 54, ст. 55 ТК РФ.

ХII. Заключительные положения

12.1. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и Профкома.

12.2. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

12.3. Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется специальной комиссией.

12.4. При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

12.5. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

12.6. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в

непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии со ст.ст.5.28-Кодекса Административных правонарушений.

12.7. Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива.

Коллективный договор подписали:

От Работодателя:

Заведующий МБДОУ № 66
«Барвинок» г. Симферополя


Е.В. Малышева

« 4 » мая 2021г.

От Работников:

Председатель
Профсоюзного комитета МБДОУ №66
«Барвинок» г. Симферополя


Е.А. Сологуб

« 4 » мая 2021г.

Выписка из протокола №1 от 06.04.2021г.
заседания комиссии для ведения коллективных переговоров,
подготовки проекта Коллективного договора и заключения
Коллективного договора

Присутствовали члены комиссии:

- от работодателя: заведующий МБДОУ №66 «Барвинок»- Малышева Е.В., заместитель заведующего по уч. воспитательной работе - Госьцик И.Д., специалист по охране труда – Эмирралиев А.А;
 - от работников: МБДОУ №66 «Барвинок»: Председатель Профсоюзного комитета Сологуб Е.А., воспитатель – Костикова Г.Д.
- Кворум имеется.

Повестка дня:

1. О Коллективном договоре.
2. О структуре Коллективного договора.
3. Формирование рабочих групп по направлениям.

СЛУШАЛИ: по первому вопросу Сологуб Е.А. сообщила, что в целях последовательной защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников и в связи с истечением срока действия Коллективного договора заведующему МБДОУ №66 «Барвинок» направлено Уведомление о вступлении в переговоры по заключению Коллективного договора на 2021-2024г.

ВЫСТУПИЛА: заведующий Малышева Е.В. проинформировала о создании приказа №39 от 02.04.2021г. «О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению Коллективного договора», о том, что сформирована двусторонняя комиссия в составе 5 человек, которая представляет интересы работодателя- заведующий МБДОУ №66 «Барвинок»- Малышева Е.В., заместитель заведующего по уч. воспитательной работе - Госьцик И.Д., специалист по охране труда – Эмирралиев А.А., Председатель Профсоюзного комитета Сологуб Е.А., воспитатель – Костикова Г.Д.

Поступило предложение о принятии Коллективного договора 11.05.021г., очередное заседание комиссии назначить на 14.04.2021г. После обсуждения даты были единогласно утверждены.

СЛУШАЛИ: по второму вопросу обсуждалась структура Коллективного договора. В обсуждении приняли участие: Сологуб Е.А., Госьцик И.Д., Эмирралиев А.А., Костикова Г.Д.

Единогласно за основу была принята структура действующего Коллективного договора.

СЛУШАЛИ: по третьему вопросу Малышеву Е.В.- предложила сформировать рабочие группы по направлениям:

- оплата и нормирование труда, трудовой договор, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, рабочее время и время отдыха- Госьцик И.Д., Сологуб Е.А., Костикова Г.Д.;

- охрана труда и здоровья, гарантии профсоюзной деятельности, обязательства Профкома- Сологуб Е.А., Эмиралиев А.А.

Председатель комиссии

Е.В.Малышева

Секретарь комиссии

Г.Д.Костикова

Выписка из протокола №3 от 26.04.2021г.

заседания комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора

Присутствовали члены комиссии:

- от работодателя: заведующий МБДОУ №66 «Барвинок» Малышева Е.В., заместитель заведующего по уч. воспитательной работе - Госьчик И.Д., специалист по охране труда- Эмиралиев А.А.

- от работников: Председатель Профсоюзного комитета- Сологуб Е.А., воспитатель Костикова Г.Д.

Кворум имеется.

Повестка дня:

1. Ознакомление с проектом Коллективного договора МБДОУ №66 «Барвинок» на 2021-2024годы.
2. Утверждение даты заключения Коллективного договора.

Слушали:

Малышеву Е.В.- заведующего МБДОУ №66 «Барвинок», ознакомила с содержанием разделов проекта Коллективного договора на 2021-2024годы:

1. Общие положения;
2. Трудовой договор;
3. Профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование и служебные командировки работников;
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству;
5. Рабочее время и время отдыха;
6. Оплата и нормирование труда;
7. Гарантии и компенсации;
8. Охрана труда и здоровья;
9. Гарантии профсоюзной деятельности;
10. Обязательства Профкома;
11. Контроль за выполнением Коллективного договора;
12. Заключительные положения.

Малышева Е.В.-заведующая МБДОУ №66 уточнила, что Коллективный договор разработан на 3 года (2021-2024годы) и предложила ввести его в действие с 11.05.2021г.

В обсуждении Коллективного договора на 2021-2024г. приняли участие все члены комиссии по ведению коллективных переговоров. Члены комиссии пришли к выводу, что Коллективный договор составлен в соответствии с ТК РФ и направлен на соблюдение прав работников дошкольного учреждения, улучшение условий и охраны труда.

РЕШИЛИ:

1. Утвердить Коллективный договор на 2021-2024г.г.
2. Датой заключения Коллективного договора считать 11.05.2021г.

Председатель комиссии

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Е.В.Малышева

Секретарь комиссии

Г.Д.Костикова

Пронумеровано

Прошнуровано

Скреплено печатью

В количестве

Одн. *Двадцать три*

102 *23* стр.

Заведующий МБДОУ №66

«Барвино» г. Симферополя

[Signature]
Е.В. Мальшев