

Департамент социальной политики Администрации города Кургана муниципальное
бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Кургана
«Детский сад №110 «Краски»

Принят: Общим собранием
работников « 31 » августа 2022 г.
Протокол № 14

Представитель работников 
Галимьянова О.В. 31 августа 2022 г.

Заведующий МБДОУ 
Ковалёва Т. Л. 31 августа 2022 г.



Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города Кургана
«Детский сад № 110 «Краски»
(с 01.09.2022 года по 31.08.2025 года)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий договор заключен между работодателем в лице руководителя МБДОУ «Детский сад №110 «Краски» Ковалёвой Т. Л. с одной стороны, и работниками учреждения, с другой стороны, от имени и по поручению которых его подписал представитель работников Галимьянова О.В.
- 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 дошкольного учреждения 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, городским отраслевым трёхсторонним соглашением между Курганской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Администрацией города Кургана и работодателями на 2022 - 2025 годы.
- 1.3. Цель Коллективного договора: определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;
- 1.4. Коллективный Договор направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности коллектива.
- 1.5. Коллективный договор является правовым актом, его действие распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров - эффективных контрактов с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных споров. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнительные изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива и направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду /ст.44-50 ТК РФ/.
- 1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально- экономического положения работников учреждения.
- 1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых требует согласования с представителем работников:
- 1.9.1. Правила внутреннего трудового распорядка.
 - 1.9.2. Положение об оплате труда и установлении выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад №110 «Краски».
 - 1.9.3. Соглашение по охране труда.

1.9.4. Список очередности предоставления отпусков.

1.9.5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.9.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.9.7. Перечень профессий и должностей, дающих право на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств.

1.10. Управление учреждением непосредственно работниками и через представителя работников осуществляется через следующие формы:

- согласование,
- учёт мнений,
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников,
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения,
- участие в разработке и принятии коллективного договора, другие формы.

1.11. Работодатель признаёт, что представитель работников является единственным полномочным представителем всех работников МБДОУ в коллективных переговорах об оплате труда, занятости, продолжительности рабочего времени и других условий труда.

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

1.13. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования (ст.43 ТК РФ).

1.14. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора, виновные в не представлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном Федеральным Законом.

1.15. Настоящий коллективный договор заключается на срок 3 года, вступает в силу со дня его подписания сторонами и распространяется на правоотношения с 01.09.2022г.

1.16. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.17. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Структура и содержание коллективного договора определены сторонами на добровольной основе с учётом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.1. В коллективный договор включены нормативные положения согласно ст. 41 ТК РФ, требующие обязательного закрепления в коллективном договоре.

2.2. Коллективный договор конкретизирует отдельные статьи отраслевого соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами. Локальные нормы, записанные в договоре, не должны ухудшать положение работников учреждения по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

2.3. В коллективный договор включаются следующие вопросы /ст.41 ТКРФ/:

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников ;
- оплата и нормирование труда, выплата пособий, компенсаций;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников во время образовательного процесса и различных мероприятий, связанных с ним , гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей другие вопросы, определённые сторонами с учётом финансово-экономического положения работодателя по установлению льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта) , как на неопределённый срок, так и на определённый срок .

3.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения, расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми

соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. При заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иным федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сократить штаты или численность работников: не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщать об этом в письменной форме в органы службы занятости (ст. 25 ФЗ «О занятости населения РФ»);-предусматривать первоочередное увольнение временных работников, все вопросы, связанные изменением структуры организации, её реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с учётом мнения представителя работников.

3.6. Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ). При увольнении по сокращению штатов работодатель принимает меры по трудоустройству работника.

3.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют такие лица:

лица предпенсионного возраста, за 5 лет до пенсии;

лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

лица, имеющие детей до 16-летнего возраста;

одиноким родители /попечители/, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, РЕЖИМ ТРУДА, ОТДЫХА И ОТПУСКА.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (91 ТК РФ), графиком сменности, утверждёнными работодателем с учётом мнения представителем работников, а также с условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом

учреждения, тарификацией.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающих персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день, неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем: беременным женщинам, 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.

4.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

4.6. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ), сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд, 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

4.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.8. В летнее время при проведении ремонтных работ в учреждении обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени в соответствии с действующим законодательством (ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ). Педагогический персонал обеспечивает подготовку образовательного процесса к новому учебному году.

4.9. Очередность предоставляемых оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения представителя работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала, под роспись. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

В случае совпадения очередного отпуска с учебным отпуском по справке учебного учреждения, имеющего государственную аккредитацию - п.5 ст.37 Конституции РФ.

4.10. Количество выходных и праздничных дней устанавливается в соответствии с законодательством /ст. 111 ТК РФ/ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42

асов /ст.110 ТК РФ/, при сменном режиме работы могут устанавливаться другие дни отдыха.

4.11.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам- 42 календарных дня, педагогическим работникам компенсирующих групп – 56 календарных дней, обслуживающему персоналу - 28 календарных дней /ст.ст. 115,334 ТК/. - Постановление Правительства РФ №466 от 14.05.2015 г.

4.12.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за ненормированный рабочий день делопроизводителю, заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе и заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе 14 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

4.13.При исчислении общей продолжительности ежегодно оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском /ст.120 ТК/.

4.14.Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на работах с вредными и /или/ опасными условиями труда не допускаются /ст.126 ТК/.

4.15.По желанию работника /по письменному заявлению/ очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней /ст.125 ТК/.

4.16.Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы в удобное для них время может предоставляться:

- женщинам-работницам, воспитывающим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет продолжительностью до 14 календарных дней /ст.263 ТК РФ/;

- педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1-го года в порядке и на условиях, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ).

4.17. Работающие инвалиды имеют право на предоставление им ежегодного отпуска не менее 30 календарных дней и отпуска без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ч.2ст. 115 ТК РФ, ч.5ст. 23 Федерального Закона от 24.11.1995г. №181-ФЗ).

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-

исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы) либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

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

4.19. При суммированном учёте рабочего времени, учётный период составляет один год.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда и установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана "Детский сад №110" (приложение к коллективному договору).

5.2. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

5.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст. 133.1 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязуется:

ежемесячно в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведённых удержаний и об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листа утверждается работодателем с учётом мнения представителя работников.

выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца: за 1 половину месяца 24 числа текущего месяца, расчёт 9 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ).

5.5. Расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 - среднемесячное число календарных дней (ст. 139 ТК РФ).

5.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой % (денежной компенсацией) в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

5.7. Организация находится на бюджетном финансировании, поэтому установление разрядов работникам производится по тарифной сетке в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками с учётом образования и стажа работы, утверждаемой законодательством Курганской области.

5.8. Выплачивать работнику вознаграждение по итогам работы за учебный год в соответствии с положением об оплате труда и установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана "Детский сад №110" Краски", являющимся приложением к настоящему коллективному договору.

5.9. Ежемесячно выплачивать работникам премию за эффективную работу в соответствии с положением об оплате труда и установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана "Детский сад №110" Краски". Работодатель устанавливает различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учётом мнения представителя работников.

5.10. Оплачивать работникам сверхурочную работу согласно статье 152 ТК РФ: за первые два часа работы в полуторном, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.11. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 % от тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время, с учётом мнения представителя работников (ст. 154 ТК РФ).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.12. Сохранять за работником его прежнюю заработную плату на период освоения нового производства (продукции) (ст. 158 ТК РФ).

5.13. Оплата времени простоя:

- по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

Материальная помощь

5.14. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь в пределах, утверждённого на соответствующий год фонда оплаты труда. Материальная помощь оказывается работникам, которые, по независящим от них причинам, оказались в трудной жизненной ситуации (пожар не по вине гражданина; стихийное бедствие; кража; длительное (более 2-х месяцев) или срочное лечение). Работникам в случае смерти близких родственников и близким родственникам в случае смерти работника.

5.15. Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления работника или близких родственников в случае смерти работника. В заявлении указывается факт трудной жизненной ситуации, являющийся основанием для обращения. К заявлению о предоставлении материальной помощи прилагаются следующие документы:

- справка пожарной части для пострадавших от пожара;
- справка отделения полиции в случае кражи;
- копия свидетельства о смерти работника или близких родственников работника и документ, подтверждающий родство.

5.16. Для организации работы по оказанию материальной помощи в учреждении создаётся постоянно действующая комиссия. Заседания комиссии проводятся по мере поступления заявлений. Выплата материальной помощи производится на основании Положения о выплате материальной

помощи, принятого на общем собрании работников. Комиссия рассматривает поступившие документы и принимает решение об оказании материальной помощи в сумме до 3000 (трёх тысяч) рублей либо об отказе. Размер оказываемой материальной помощи в каждом конкретном случае устанавливается индивидуально, учитывая материально-бытовое положение заявителя, иные обстоятельства. Руководитель издаёт приказ об оказании материальной помощи заявителю на основании решения комиссии. Материальная помощь назначается единовременно и не чаще одного раза в год.

Подъёмное пособие

5.17. Молодым специалистам учреждения выплачивается единовременное подъёмное пособие в размере 50 000 рублей за счёт средств бюджета города Кургана:

- после окончания ими государственных образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования по очной форме обучения, заключившим трудовой договор о работе по специальности с расположенным на территории города Кургана муниципальным учреждением образования на срок не менее 3-х лет;

- работающим по соответствующей специальности в течение трёх лет после окончания государственных образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования по очной форме обучения - по последнему месту работы, если по предыдущему месту работы подобное подъёмное пособие не выплачивалось.

Порядок выплаты единовременного подъёмного пособия, а также основания и порядок его возврата в бюджет города Кургана устанавливаются Администрацией города Кургана.

Социальные льготы

5.18. Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, устанавливается 50% оплата за содержание ребёнка в МБДОУ.

5.19. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются:

- донорам (2 дня), которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

Стороны пришли к соглашению о том:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему

командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке 5. Об
размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ). 6. Со

6.2.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование п 6. Со
профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пп. 2 пункта 5 статьи 4 охране
Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 7.7. На
статьи 196 и 197 ТК РФ).

6.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы 7.8. В
среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую жизни
местность, оплатить ему командировочные расходы (ст. 187 ТК РФ).

6.2.3. Предоставлять дополнительные отпуска и компенсации для прохождения промежуточной возни
аттестации работникам при обучении в учреждениях высшего и среднего профессионального 7.9. О
образования, имеющими государственную аккредитацию, согласно статьям 173, 174, 176 ТК РФ. стра

6.2.4. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы 7.10.
бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной - орг
формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной - пр
итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За - ре
время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего уро
заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 173 ТК з при
РФ). про

6.2.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с - в
Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и ми
муниципальных образовательных учреждений. - п

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на равноправной основе 7.
должны входить представители работодателя и работников. В

7.2. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также -
переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности -
жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой п
помощи пострадавшим. -

7.3. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало с
учебного года. -

7.4. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, -
правил, инструкций, журналов инструктажа, средств индивидуальной защиты и других обязательных
материалов. 1

- в порядке 5. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников МБДОУ в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н
6. Совместно с представителем работников организовывать контроль за соблюдением условий по охране труда и выполнением соглашения по охране труда.
7. На совместных заседаниях с представителем работников, регулировать вопросы выполнения соглашений по охране труда, состоянию охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области; оказывать содействие членам комиссии по охране труда.
- 7.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, жизни и здоровья, вверенных ему детей вследствие нарушения нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения этой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 7.9. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение, отдых.
- 7.10. Работодатель обязуется:
- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
 - реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
 - вести учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) (ст. 214 ТК РФ);
 - приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда (ст. 214.1 ТК РФ).
- 7.11. Работник обязуется:
- В соответствии со ст. 215 ТК РФ работник обязан:
- соблюдать требования охраны труда;
 - правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
 - следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
 - использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй ст. 227 Трудового кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8 ГАРАНТИИ Представителя работников

8.1. Права и гарантии деятельности представителя работников определяются ТК РФ, Уставом МБДОУ и настоящим коллективным договором.

8.2. Стороны социального партнёрства договорились, что:

- нормативно-правовые акты, локальные акты, касающиеся социально - трудовых прав работников утверждаются работодателем по согласованию с представителем работников .
- предоставлять представителю работников по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально - экономическим вопросам;
- согласовывать с представителем работников форму оплаты труда, положение о премировании, тарификации, оценку условий труда, графики отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности. Аттестация работников на всех уровнях производится при участии представителя работников.

9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Стороны пришли к взаимному согласию, что настоящий коллективный договор вступает в действие со дня его подписания, распространяется на правоотношения с 01.09.2022 года и действует в течение 3-х лет.

9.2. Действие коллективного договора может быть продлено по решению общего собрания работников на срок не более 3-х лет (ст.43 ТК РФ).

9.3. В течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения, оформленные в виде приложения к коллективному договору и подписанные работодателем и представителем работников после обсуждения и одобрения на собрании работников.

9.4. Для разрешения коллективных трудовых споров /конфликтов/ стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ.

9.5. При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.

9.6. Стороны осуществляют контроль за выполнением мероприятий коллективного договора за полугодие и год.



*a legation
T. Lovaux Kobule T. I.*