

От работников:

Председатель первичной
профессиональной организации
МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска»



М.п.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
«ДС № 125 г. Челябинска»



/Черемшанцева Г.А./

М.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детского сада № 125 г. Челябинска»
на период с 20.08.2022-20.08.2025г.

Принято на общем собрании
трудового коллектива

Протокол №8 от 23.05.2022г.

Раздел I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детском саду № 125 г. Челябинска» (далее – МБДОУ «ДС №125 г. Челябинска»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании», Уставом «ДС № 125 г. Челябинска» и иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее – учреждение). Учреждение устанавливает дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников, а также создает благоприятные условия труда, в соответствии с законами РФ, иными нормативными-правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, соглашением между Комитетом по делам образования города Челябинска и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель – в лице его представителя - заведующего МБДОУ «ДС №125 г. Челябинска», действующего на основании Устава, Черемшанцевой Галины Александровны,
- Работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «ДС №125 г. Челябинска» Басс Оксаны Федоровны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательной организации КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации образовательной организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.10. Настоящий договор вступает в силу с 20.08.2019 - 20.08.2022г. и действует в течение 3-х лет.

По истечении установленного срока коллективный договор действует до принятия нового или продления настоящего договора. Стороны имеют право продлить действие коллективно договора на срок до трех лет.

Подписанный сторонами коллективный договор направляется работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

Раздел 2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, законом «Об образовании» другими законодательными и нормативно- правовыми актами, Уставом МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» и не могут ухудшать положения работников согласно действующему законодательству, а также отраслевыми, областным, территориальным соглашениями.

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 изменения приказа о приёме на работу.

2.3. При приёме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый 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.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существующие условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.5.1 Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5.2. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения или условия из вышеперечисленного, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или основанием его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен

недостающими сведениями и условиями. При этом недостающие сведения вносятся

непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.6. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и ст. 333 ТК РФ, работодателем исходя из обеспеченности кадрами и количества часов по учебному плану, программам, других конкретных условий в учреждении.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год воспитателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

2.8. Учебная нагрузка воспитателям, педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими работниками.

2.9. По инициативе работодателя допускается изменение сторонами определённых существенных условий трудового договора только в связи с изменением организованных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а так же изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ)

2.10. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч.2 ст.74, 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 учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ)

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения профкома на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательного учреждения (ст.196 ТК РФ)

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

3.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе высшее образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органов управления образованием, а также в других случаях.)

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

работников государственных и муниципальных учреждений и по результатам установить работникам соответствующие, полученным квалификационным категориям, разряды оплаты труда, со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.4.6. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока действия, но не более чем на один год, в исключительных случаях:

В случае длительной нетрудоспособности;

Нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком при выходе на работу;

При переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидации ОУ;

Если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;

Если до пенсии по возрасту остался один год.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменном виде о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации учреждения не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение работников по инициативе работодателя, в связи с ликвидацией учреждения и сокращении численности штата, производится с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ)

4.1.4. Работодатель обязуется при возможном массовом высвобождении работников предоставлять информацию в службу занятости района не менее чем за три месяца.

4.2. Стороны договорились

4.2.1. Преимущественное право при оставлении на работе, при сокращении численности штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в ст.179 ТК РФ, имеют: лица

предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года (и другие категории работников).

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

4.2.3. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников – членов профсоюза, на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии; осуществляет совместно с работодателем содействие в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего распорядка, утвержденным работодателем по соглашению с профкомом (по согласованию) (*Приложение № 2*).

- режимом работы, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагога дополнительного образования, воспитателя и других сотрудников, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома.

- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома и доведением до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ)

- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ «ДС №125 г. Челябинска»

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ)

5.3 В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности или специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы на ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

5.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление сетки занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени воспитателя и педагога дополнительного образования.

5.6. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогу-психологу, имеющему учебную нагрузку не более 36 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общих мероприятий, педагог-психолог обязан на них присутствовать.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ с учетом мнения представительного органа работника.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ, или предоставляется другой день отдыха.

Работа сторожей в праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст.99 ТК РФ). Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей до трех лет, допускается только с письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной

работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков предоставляется ежегодно в соответствии с графиком, утверждённым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен подать заявление 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.

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

5.10 Работодатель обязуется:

5.10.1. 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 (ст.128 ТК РФ)

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, 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 трех календарных дней;
- председателю профкома – 3 дня;
- проводы сына в Армию – 1 день;
- работникам, не имеющим в течение года лист нетрудоспособности -1 день.

5.10.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.10.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в

выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «ДС №125г.Челябинска».

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Утверждать штатное расписание.

6.1.2. Утверждать тарификацию по согласованию с профкомом.

6.1.3. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

6.1.4. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись. В случае изменения тарификационного списка производить ознакомление работника не позднее 5 дней со вступления изменений в силу (*Приложение № 1*)

6.1.5. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать

6.1.6. Выплачивать заработную плату работникам за 1 половину месяца 28 числа за 2 половину месяца 13 числа.

6.1.7. Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, со ст. 136 ТК РФ.

6.1.8. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

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

6.1.10. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему данную работу работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.1.11. Обеспечить индексацию заработной платы (по решению Городской Думы города Челябинска) в связи с ростом потребительских цен

на товары и услуги. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Раздел 7. Социальные льготы, гарантии, компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает и поддерживает комнату психологической разгрузки для сотрудников учреждения.

7.2. Устанавливает надбавки и доплаты, стимулирования труда в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения профкома.

7.3. В пределах фонда оплаты труда, по заявлению работника, предоставлять материальную помощь работникам по «Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах».

7.4. В целях социальной поддержки сотрудников, предоставлять платные дополнительные образовательные услуги, в МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» для детей сотрудников, в размере 50 % от стоимости оказанных услуг.

7.5. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от заработков членов профсоюзной организации на проведение культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы.

7.6. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

Раздел 8. Охрана, условия труда и здоровья.

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

8.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда.

предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

8.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

8.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам. *(Приложение №7)*

8.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда *(Приложение №4, №5)*.

8.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами установленными законодательством *(Приложение №4, №8, №9)*.

8.1.11. Обеспечивать организацию проведения периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 213 ТК РФ).

8.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

8.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) 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.

8.1.18. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

8.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Профсоюзный комитет обязуется:

- защищать права и интересы членов профсоюза и других работников детского сада, создавая условия работы, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

- контролировать выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда;

- сотрудничать с администрацией в рамках социального партнерства;

- избирать уполномоченного по охране труда и проводить его обучение за счет средств работодателя или других источников финансирования.

Обеспечить ему социальные гарантии по сохранению среднего заработка на период выполнения общественных обязанностей и краткосрочной профсоюзной учебы;

- организовывать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДООУ; (Приложение №6)
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе и его профсоюзной деятельности.

9.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ)

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза (по пунктам 2,3,5 ст. 81 ТК РФ) производится с учётом мотивированного мнения или предварительного согласия профкома.

9.4. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех месте, правом пользоваться средствами связи, оргтехники (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления - 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка средств не допускается. (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель за счёт средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% (ст.377 ТК РФ) от оклада согласно отработанному времени.

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, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

9.11. Работодатель с учётом мнения 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 праздничные дни (ст.113 ТК РФ)
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ)
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ)
- утверждение правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ)
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ)
- утверждение форм расчётного листка (ст.136 ТК РФ)
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ)
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

Раздел 10. Обязательства профсоюзного комитета.

Профком обязуется:

10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек за своевременностью внесения в них записей, о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, о награждении.

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

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

10.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию. Совместно с райкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.

10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении совместно направлять заявки уполномоченному фонда социального страхования

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

10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников и специальной оценкой условий труда.

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

-для прохождения обследования в медицинском учреждении;

-в связи с чрезвычайными обстоятельствами: стихийными бедствиями, тяжелым заболеванием, несчастным случаем;

-к отпуску;

-на оздоровление;

-при регистрации брака работника;

-рождения ребенка;

-юбилея работника (с 50-ти лет);

-смерти близких родственников;

-пожара, наводнения, повлекшего утрату имущества.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении

Раздел 11. Права и обязанности работодателя.

11.1. Администрация дошкольного образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

11.2. Администрация дошкольного образовательного учреждения имеет право на прием на работу работников дошкольного образования, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установления общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

11.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих других выплат в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в дошкольном образовательном учреждении положением.

11.5. Администрация обязана создавать необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения.

11.6. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом дошкольного образовательного учреждения предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

11.7. Администрация по предложению профсоюзного комитета приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

11.8. Администрация обязана информировать трудовой коллектив, профсоюзную организацию:

- о перспективах развития МБДОУ «ДС №125 г.Челябинска»;
- об изменениях структуры, штатах МБДОУ «ДС № 125 г.Челябинска»;
- о бюджете МБДОУ «ДС №125г.Челябинска».

Раздел 12. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон

12.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

12.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников в декабре месяце каждого года.

12.4. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств Коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует с 20.08.2022 - 20.08.2025г., в течении 3 лет со дня его подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия договора.