

Принят на общем собрании
трудового коллектива МБДОУ № 65 «Дельфин»
Протокол №_5_ от «_14_»_октября_2020г.

Заведующий МБДОУ № 65 «Дельфин»

_____ / Павлова Т.А./

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 65 ”Дельфин”»**

ЗАТО Железногорск

2020 год

1. Общие положения

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – в лице заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 65 “Дельфин”» (далее МБДОУ) заведующий Павлова Т.А.

Работники – в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – Лебедева Н.Е. – председателя комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ (далее – Профком).

1.3. Стороны, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Гражданским кодексом Российской Федерации (ч.1,ч.2) Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, Постановлениями Правительства Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБДОУ в результате коллективных переговоров пришли к соглашению изложить в настоящем коллективном договоре в письменном виде достигнутые взаимные договоренности, регулирующие социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

1.4. Стороны считают необходимым участие в переговорах и согласование решений (в пределах своих полномочий, с учетом финансово-экономических возможностей) по установлению и регулированию социально-трудовых отношений в области организации и оплаты труда, обеспечению безопасности труда и условий, соответствующих требованиям охраны труда, укреплению трудовой дисциплины, планированию и расходованию средств социального страхования, поддержанию достигнутого уровня социальной защищенности работников по сравнению с действующим законодательством путем принятия дополнительных социальных льгот, а также решений по другим вопросам, затрагивающими социальную и производственную деятельность работников и по вопросам, связанных с выполнением настоящего коллективного договора.

1.5. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных трудовых споров, признавать и уважать права каждой стороны, добросовестно выполнять свои обязанности, предъявлять справедливые требования и несут ответственность за невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

2. Задачи и обязательства сторон

2.1. Основная задача работодателя - обеспечить организационные и экономические условия для плодотворной работы всех сотрудников МБДОУ, правильной постановки воспитательно-образовательной работы с детьми.

2.2. Основная задача Профкома – обеспечить защиту прав и интересов членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - права и интересы всех работников, независимо от членства в профсоюзе.

2.3. Работодатель обязан:

- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров

- обеспечивать подготовку информации для конференции трудового коллектива МБДОУ по вопросам финансового положения, увольнения работников по основаниям, предусмотренным ст.81 ТК РФ, прогнозу развития МБДОУ, предстоящих структурных преобразований, изменений штатного расписания и связанных с этим высвобождением работников, а также по другим важным вопросам, оказывающим влияние на жизнедеятельность МБДОУ в целом;

- обеспечивать достоверность и полноту представленных в Пенсионный фонд РФ сведений о стаже и заработке застрахованных лиц и своевременную уплату страховых взносов на финансирование трудовых пенсий;

- неукоснительно исполнять требования статьи 15 Федерального закона от 01.04.1996года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» о бесплатной передаче каждому застрахованному лицу копии сведений представленных в орган Пенсионного фонда РФ индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица.

2.4. Работодатель имеет право:

- осуществлять управление, планирование, контроль за деятельностью МБДОУ, определять перспективы его развития;

- осуществлять найм, перевод, увольнение, продвижение, повышение квалификации персонала;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, трудового распорядка организации и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.5. Первичная профсоюзная организация в лице ее профкома обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза;
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, оплаты труда, охраны труда, за выполнением настоящего коллективного договора в отношении всех работников;

- принимать участие в разработке и реализации мероприятий по социальной защите работников, охране здоровья, социального страхования и других видов социальной защиты работников;

- проводить разъяснительную работу с работниками по вопросам законодательства о труде, обеспечивать защиту трудовых и социальных прав работников, принимать меры по предотвращению и устранению причин возникновения конфликтов;

- сотрудничать с работодателем в обеспечении выполнения работниками Правил внутреннего трудового распорядка, повышения качества и производительности труда, бережного отношения к производственным фондам и материальным ресурсам.

2.6. Обязанности работников:

- добросовестно выполнять свои обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- строго соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной и экологической безопасности;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Перечень обязанностей (работ), которые должен выполнять каждый работник по своей специальности, квалификации или должности определяется тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих, трудовыми договорами, должностными инструкциями и положениями.

- за невыполнение обязанностей работниками на производстве к ним применяются меры воздействия в соответствии с законодательством РФ.

2.7. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Оплата труда

3.1. Система заработной платы, размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 65 «Дельфин», разработанным в соответствии Постановлением Администрации ЗАТО Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск», Постановлением Администрации ЗАТО Железногорск от 23.06.2011 № 1082 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений ЗАТО Железногорск».

3.2. Заработная плата работникам МБДОУ по заявлению работника перечисляется 2 раза в месяц на банковский счет. Размер заработной платы за первую половину месяца составляет не ниже оклада работника за отработанное время и выдается **23** числа текущего месяца, окончательный расчет заработной платы за месяц выдается **8** числа следующего месяца. При совпадении дня

выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.3. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы несет ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ: «При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно».

3.4. Работники, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в соответствии со ст. 142 ТК РФ. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

3.5. Совмещение профессий, расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника возможно по соглашению сторон. Оплата труда при совмещении профессий, расширения зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится по соглашению сторон трудового договора.

3.6. Оплата сверхурочных работ, в выходные и праздничные дни, в ночное время, оплата времени простоя производится:

3.6.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки;

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

3.6.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий день производилась в пределах нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплаты не подлежит.

3.6.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

3.6.4. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется две трети ставки (оклада), рассчитанным пропорционально отработанному времени. При невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.6.5. Время простоя по вине работодателя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.7. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном законами и иными нормативными актами для организаций, финансируемых из бюджета.

3.8. Установить доплаты за вредные условия труда повару, шеф-повару, кухонному рабочему 4% от оклада (основание: специальная оценка условий труда от 27.08.2020г.)

3.9. Удержания из заработной платы производится только в случаях и порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3.10. Каждому вновь принятому работнику при заключении трудового договора разъясняются условия оплаты труда, установленные льготы и преимущества, знакомят с коллективным договором и локальными актами, затрагивающие интересы работника.

3.11. Работодатель обязуется включать в состав аттестационных комиссий представителей профсоюзного комитета.

4. Рабочее время, время отдыха, отпуска

4.1. Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ и условиями Трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности.

4.2. Режимы рабочего времени работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1). Правила внутреннего трудового распорядка, графики работы сотрудников, графики сменности утверждаются с учетом мотивированного мнения профкома учреждения.

4.3. Привлечение работника к сверхурочной работе производится с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи.

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В иных случаях, когда Работодателю необходимо привлечь работников к сверхурочной работе, привлечение допускается только с письменного согласия работника и с учетом мотивированного мнения профкома.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, работников в период действия ученического договора и иных категорий работников, предусмотренных законодательством.

4.4. Работодатель обязуется предоставлять работникам в течение рабочего дня (смены) перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно с воспитанниками или в отдельно отведенном и оборудованном для этой цели помещении.

4.5. Работникам МБДОУ предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения профкома и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

С согласия Работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск работника, предусмотренный графиком отпусков, может переноситься на другое время по семейным обстоятельствам и иными уважительными причинами.

4.6. В соответствии с Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» № 4520-1 от 19 февраля 1993 года работникам устанавливается

дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 8 календарных дней.

4.7. Работникам МБДОУ, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, по результатам специальной оценке условий труда и согласно действующему законодательству предоставляются ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 2).

4.7.1. По результатам расчёта общей продолжительности дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производить округление количества дней дополнительного отпуска до целого числа всегда в большую сторону. То есть, если по результатам расчёта продолжительность составила 6,11 или 6,63 дня, то сотруднику необходимо предоставить и оплатить 7 календарных дней дополнительного отпуска.

4.7.2. Полный дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценке условий труда предоставлять сотрудникам, если они в рабочем году фактически проработали в производственных цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

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

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МБДОУ, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.10. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам занятым на работах с вредными условиями труда.

4.11. 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.

Ежегодно на 1 сентября, на основании письменного заявления работника, может предоставляться один день отпуска без сохранения заработной платы работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет.

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;

- 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 пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5. Повышение квалификации. Переподготовка работников учреждения

5.1. Работники учреждения имеют право регулярно повышать свою квалификацию и проходить профессиональную переподготовку на курсах в институте повышения квалификации и в иных формах, в т.ч. с освобождением от работы с сохранением заработной платы. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ.

5.2. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников осуществляется в соответствии с планом, утвержденным Работодателем ежегодно.

План определяет персональный список, сроки и формы, а также перечень направлений, специальностей и профессий повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников МБДОУ на каждый финансовый год. План должен соответствовать программе и перспективам развития учреждения.

5.3. Работодатель обязан:

- обеспечить прохождение повышения квалификации или профессиональной переподготовки педагогического работника не реже чем 1 раз в 3 года;
- обеспечить возможность аттестации педагогических работников в соответствии с действующим Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 № 276);
- повышать оплату труда работников в соответствие с итогами аттестации.

5.4. В соответствии с ст. 173-176 ТК РФ предоставляются гарантии и компенсации работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, а также совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в форме дополнительных отпусков, сокращения рабочего времени.

Предусмотренные гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Образовательные учреждения должны иметь государственную аккредитацию.

Дополнительный отпуск предоставляется с сохранением среднего заработка.

6. Условия высвобождения работников

6.1. Работодатель обязуется уведомлять профком заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры МБДОУ, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

6.2. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий;
- увольнение совместителей;
- ограничение совмещения профессий и должностей.

6.3. В случае сокращения численности или штата работников, обращение Работодателя в профком должно дополнительно содержать обоснование предлагаемых для сокращения кандидатур, полный перечень штатных вакансий, в т.ч. работы, выполняемой другими работниками в порядке совместительства, совмещения профессий, увеличения объема выполняемых работ и расширения зон обслуживания.

6.4. В случае появления вакансии в течение года после высвобождения работника в связи с сокращением численности или штата, Работодатель обязан пригласить высвобожденного работника для заключения трудового договора на такую работу при условии, что работник может выполнять ее по своей квалификации и состоянию здоровья.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель признает свою обязанность по обеспечению безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, несет ответственность за это в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Стороны обязуются сотрудничать в деле повышения достигнутого уровня безопасности и действующих в учреждении гарантий, прав работников в области охраны труда, созданию здоровых и безопасных условий труда, проведения профилактической работы по предотвращению производственного травматизма.

7.3. Работодатель обязан:

7.3.1. Проводить с работниками, вновь поступающими на работу либо переводимыми на другую работу в МБДОУ обучение и инструктаж по правилам охраны труда, охраны жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; осуществлять проверку знаний работниками требований охраны труда и техники безопасности 2 раза в год.

7.3.2. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда и технике безопасности для каждого рабочего места.

7.3.3. Проводить текущий ремонт помещения МБДОУ, механизмов, электроустановок, вентиляционных систем в плановом порядке, с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности, улучшать

условия труда работников, согласно Программе по охране труда (Приложение № 3).

7.3.4. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3.5. Своевременно обеспечивать работающих положенной по нормам сертифицированной спецодеждой, спецобувью и защитными средствами в соответствии с нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) МБДОУ (Приложение № 4). Своевременно производить замену, стирку и ремонт спецодежды и спецобуви.

7.3.6. Обеспечивать учреждение медицинской аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.3.7. Обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

7.3.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.3.9. Обеспечивать работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе, помещением для обогрева и отдыха.

7.3.10. Принимать меры по постоянному обеспечению безопасных проходов к МБДОУ в зимний период: очищению пешеходных дорожек от снега и льда или обработки обледенелых участков песком.

7.4. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления в соответствии со статьей 331.1 ТК РФ;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Отстранение от работы (недопущение к работе) производится на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущение к работе) заработную плату работнику не начислять, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, производить ему оплату за все время отстранения от работы как за простой.

7.5. Работник обязан:

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.5.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.5.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры по направлению Работодателя.

7.5.4. Строго соблюдать запрет на курение в здании МБДОУ и на его территории.

7.5.5. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по ОТ, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по ОТ.

7.6. Профком обязуется:

Обеспечивать осуществление общественного контроля за созданием здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте, за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда и здоровья в соответствии с действующим законодательством.

8. Социальное страхование. Социальные гарантии и компенсации

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.1.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.1.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также и другие социальные фонды (ст. 15 ФЗ № 167-ФЗ от 15.12.2001 «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

8.1.4. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

8.2. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

8.2.1. Предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по их письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет.

8.2.2. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе: беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), 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, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.3. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок.

8.5. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

8.5.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

8.5.2. Исходя из финансовых возможностей, предусматривает обеспечение работникам и их семьям необходимыми условиями для занятий физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью.

8.6. Работодатель и профсоюзный комитет на паритетной основе делегирует своих представителей (уполномоченных) в состав комиссии по социальному страхованию. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

8.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 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 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (ТК РФ Статья 185.1 «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации»)

8.8. Осуществлять единовременную материальную помощь в пределах утвержденного Фонда ОТ:

- смерти супруга (супруги), близких родственников (детей, родителей) («Положение об оплате труда работников МБДОУ № 65 «Дельфин»).

8.9. Ежегодно к празднику «Дню дошкольного работника» за добросовестный труд присваивается работникам звание «Кадровый работник», «Ветеран труда», согласно положений о присвоении указанных званий (Приложение № 5, № 6).

9. Обеспечение нормальной деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РФ, Федеральным законом о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений между Администрацией ЗАТО г. Железногорск, Территориальной профсоюзной организацией г. Железногорска и Союзом работодателей ЗАТО Железногорск.

9.2. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

9.3. Работодатель содействует деятельности профкома в реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профкома со стороны других должностных лиц МБДОУ. Вновь принимаемых на работу работников Работодатель должен ознакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

9.4. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон.

9.5. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

9.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

9.7. Для осуществления уставной деятельности профкома Работодатель беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально - трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности учреждения.

9.8. Работодатель учитывает мотивированное мнение профкома по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.9. При проведении аттестации в аттестационные комиссии в обязательном порядке включается профорг.

9.10. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до решения имеющихся разногласий.

9.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2 профсоюзных собрания в год, при условии заблаговременного согласования профкомом времени их проведения.

9.12. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органах профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами в лице комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

10.2. Один раз в полгода Профком и Работодатель обмениваются информацией о выполнении обязательств коллективного договора.

10.3. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, а также ответственность за нарушение или невыполнение

коллективного договора наступает в соответствии со ст.54-55 ТК РФ, другими федеральными законами.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется подписавшими его сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания. Стороны имеют право продлевать действия коллективного договора на срок не более трех лет. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и только по соглашению сторон.

11.4. Действия коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Заведующий
МБДОУ № 65 «Дельфин»
Павлова Т.А.
« ____ » _____ 2020 год

Председатель профкома
МБДОУ № 65 «Дельфин»
Лебедева Н.Е.
« ____ » _____ 2020 год