Заведующий МБДОУ д/с «Здоровый ребёнок»

_____Полтавченко Д.М.

Принят на Общем собрании (конференции) работников

« 16» января 2023 года

Председатель первичной профсоюзной организации
_____Василенко Н.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Здоровый ребенок»,

ИНН 6154058058

с 01.04.2023 по 31.03.2026

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № _____
от _____

Предыдущий коллективный договор действовал с 01.04.2020 по 31.03.2023

г. Таганрог

2023 г.

Передан через Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888
Страница 1 из 17

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в

муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Здоровый ребёнок»»

(наименование образовательной организации)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководитель образовательной организации Полтавченко Дина Михайловна далее – работодатель);

(Ф.И.О.)

работники образовательной организации в лице их представителя – председатель первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Оганян Любовь Петровна.

(Ф.И.О.)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5 Работники, не являющееся членами профсоюза имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

Передан через Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Коллективный договор заключатся сроком на три года (ч.1 ст.43 ТК) и вступает в силу со дня подписания обеими сторонами и остается в силе до заключения нового коллективного договора.

II. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения.

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Передан через Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888
Страница 3 из 17

2.5. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством, с участием профсоюзного комитета, руководствуясь нормами трудового кодекса (ст.59 ТК РФ):

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по п 2; п 3; подпункту «б» п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (предварительного согласия) профсоюзного комитета.

2.8. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

III Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями). Работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заведующий, заместитель заведующего по ХР, заместитель заведующего по ВМР, главный бухгалтер (Приложение 1).

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору (Приложение 2).

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам МБДОУ возможность отдыха и приема пищи одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст.108 ТК РФ)

3.4.При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.

3.5. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Работа в сверхурочное время компенсируется другим днем отдыха. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Передан через Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888
Страница 4 из 17

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.
Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

3.7. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

3.8. Для лиц моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников (учитель-логопед, музыкальный руководитель, воспитатель группы компенсирующей направленности) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

3.10. При необходимости изменения определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

3.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.11.1. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка детей в возрасте до трех месяцев.

3.11.2. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

3.11.3. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней. Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 (ред. от 07.04.2017г.) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» определено, что работникам ДОУ, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных

Переданы через Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888
Страница 5 из 17

организаций продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска - 42 календарных дня. Для лиц, работающих с группой компенсирующей направленности -56 дней.

3.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. (ст.117 ТК РФ).

3.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1-го года согласно Положению о длительном отпуске (Приложение 3).

3.15. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем. Стороны договорились, что работник имеет право на получение кратковременного отпуска без сохранения заработной платы по заявлению в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста и 25 мая детей старшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- со свадьбой детей – 3 календарных дня;
- со смертью близких родственников (мужа, жены, матери, отца, брата, сестры, детей) – до 5-ти календарных дней;
- с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня.
- стороны договорились, что при выделении работнику санаторной путевки во время рабочего года, по заявлению, может быть предоставлен отпуск без содержания на время санаторно-курортного лечения.

3.16. Работодатель:

3.16.1. На основании письменных заявлений отдельных категорий работников обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также коллективным договором (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной

Переданчерез Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888
Страница 6 из 17

службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

3.16.2. Предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, 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, дополнительный отпуск без сохранения зарплаты продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.18. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по медицинскими рекомендациями.

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры должностных окладов, ставок заработной платы определяются Положением об оплате труда, разработанном на основании Постановления Администрации г.Таганрога от 23.12.2016г. № 2768. Принято на собрании трудового коллектива МБДОУ д/с «Здоровый ребёнок» (Протокол №1 от 31.01. 18г.) (Приложение 4).

4.2. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (Приложение 5).

Передан через Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888
Страница 7 из 17

4.3. Минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже минимального уровня оплаты труда, установленного федеральным законом.

Работодатель обязуется:

4.4. Обеспечить своевременную выплату заработной платы.

4.5. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: **«05» и «20» числа**. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка прилагается (Приложение 6). Форма расчетного листка согласовывается с профсоюзным комитетом (ст. 136 ТК РФ).

4.6. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.7. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

4.8. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.8.1.Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.8.2.Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.9. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной

Передан через Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888
Страница 8 из 17

необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

5.2. Не менее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников (75%), информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации предпочтение отдается следующим категориям, предусмотренным ст. 179 ТК РФ:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средством к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам из числа воспитанников детских домов, лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работающим инвалидам.

5.5. Для сохранения рабочих мест по возможности использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутри потенциальные резервы работодателя, в этих целях:

- ограничить (не использовать) прием иностранных граждан;

Передан через Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888
Страница 9 из 17

- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники.

5.6. При направлении работодателем работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетными по отношению к результатам деятельности учреждения.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

6.2. Стороны пришли к соглашению о том, что учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работнику производственной травмой, связанной с исполнением трудовых обязанностей Стороны договорились, что все работники, в том числе и работодатель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда не реже 1 раза в 3 года.

Администрация и первичная профсоюзная организация МБДОУ д/с «Здоровый ребёнок» заключили Соглашение по охране труда (Приложение 7).

6.3.Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда и технике безопасности и электробезопасности.

6.4. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда.

6.5. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

Передан через Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888
Страница 10 из 17

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

6.6. Организовать, провести и оплатить обязательные периодические медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.7. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда;

- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам предприятия;

- обучать работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке.

6.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда 1 раз в 5 лет (на основании ст. 8 № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда»).

6.9. Обеспечить:

- приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной и других средств индивидуальной защиты 1 раз в 3 календарных года;

- ремонт, стирку, сушку спецодежды.

6.10. Обеспечить участие профкома, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать городской профсоюз работников образования (ст. 228-229 ТК РФ).

6.11. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч.:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163).

Гарантии профсоюзной деятельности:

6.12. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе образовательной организации присущими профсоюзу методами и средствами;

Передан через Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888
Страница 11 из 17

- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства;
- получать информацию от работодателя, органов власти для своей уставной деятельности.

Осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст. 20 Федерального Закона о профсоюзах, ст. 45 и 72 Закона об охране окружающей природной среды, ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1, 4.6.

6.13. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

6.14. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

VII. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования Российской Федерации;

7.2.2. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников;

7.3. Исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социальной помощи работникам:

7.3.1. Выделять материальную помощь работникам согласно положению об оказании материальной помощи.

7.4. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой работы:

-способствует проведению смотров художественной самодеятельности, конкурсов, выставок;

7.4.1. Работодатель в целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 606 « О мерах по реализации демографической политики РФ» и выполнении Плана мероприятий от 10.02.2015 г., направленных на снижение смертности в Ростовской области, администрации учреждения проводить мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:

Передан через Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888
Страница 12 из 17

- предоставление спортивного зала и инвентаря для занятий физической культурой и спортом работникам ОУ в перерыв;

- проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде
курения с привлечением медицинских работников;

- способствует проведению спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья.

7.5. В целях установления этических норм и правил служебного поведения работников для достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников и обеспечение единых норм поведения, работники призваны соблюдать нормы Кодекса профессиональной этики и служебного поведения муниципального бюджетного учреждения МБДОУ д/с «Здоровый ребёнок», утвержденного приказом учреждения от 03.09.2014г №143.

VIII. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом общероссийского профсоюза образования на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

8.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, повышению эффективности работы МБДОУ.

8.3. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, эффективной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, санитарных норм.

8.4. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.5. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

8.6. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия.

8.7. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в городскую организацию профсоюза, Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.8. Организовывать и проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

8.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств

Передан через Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888
Страница 13 из 17

профсоюзного бюджета в соответствии с положением об оказании материальной помощи.

8.10. Стороны договорились, что работникам учреждения может быть оказана материальная помощь из средств бюджета профсоюза в случае:

- перенесения работником заболевания, требующего длительного периода реабилитации и значительных материальных затрат;
- смерти близкого родственника (матери, отца, брата, сестры, детей);
- премирования к праздничной или юбилейной дате (50, 55, 60 лет).

8.11. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.

8.12. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет городской организации Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

9.1.2. Предоставлять профсоюзному комитету любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

9.1.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе городских семинаров, общих собраний коллектива, по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

- бесплатная юридическая консультация по вопросами трудового законодательства;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатная защита в суде в случае трудового спора с работодателем;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

X. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

Передан через Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888
Страница 14 из 17

В случае изменения финансово-экономических и воспитательно-образовательных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом.

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников МБДОУ д/с «Здоровый ребёнок».

10.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

11.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников.

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

XII. Заключительные положения.

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания.

По истечении срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

Заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Здоровый ребёнок»»	По поручению трудового коллектива Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Здоровый ребёнок»
_____ Полтавченко Д.М.	_____ Ваиленко Н.В.

Передан через Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888
Страница 15 из 17

Передан через Диадок 08.06.2023 15:54 GMT+03:00
d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888
Страница 16 из 17

Идентификатор документа d4ac9bbe-f114-4152-bd78-70e2e912a888

Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

	Владелец сертификата: организация, сотрудник	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
Подписи отправителя:	МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД "ЗДОРОВЫЙ РЕБЁНОК" Полтавченко Дина Михайловна, Заведующий	0096F3F1E466D3092DC6ED734FC0EA9A17 с 26.07.2022 09:47 по 19.10.2023 09:47 GMT+03:00	08.06.2023 15:54 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа