

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"ДЕТСКИЙ САД № 52"

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 52»
(МБДОУ «Детский сад № 52»)

с «01» июля 2021 г. по «30» июня 2024 г.

ПРИНЯТ

на Общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад № 52»
«28» июня 2021 г.
Протокол № 2

Томская область, г. Северск,
пр. Коммунистический, 102

2021 г.

Администрация ЗАТО Северск

Коллективный договор
кредитация № 09 (2021)

« 01 » июля 2021 г.

Разделы коллективного договора:**Стр.**

1. Общие положения _____	3
2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации _____	4
3. Занятость, подготовка и дополнительное профессиональное образование, условия высвобождения работников _____	6
4. Рабочее время и время отдыха _____	7
5. Охрана труда _____	9
6. Пожарная безопасность _____	13
7. Льготы и гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями _____	13
8. Гарантии деятельности профсоюзной организации _____	14
9. Заключительные положения _____	16

Приложения:

<u>Приложение № 1</u> «Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 52» _____	17
<u>Приложение № 2</u> «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 52» _____	24
<u>Приложение № 3</u> «Нормы бесплатной выдачи работникам МБДОУ «Детский сад № 52» смывающих и (или) обезвреживающих средств, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты» _____	32
<u>Приложение № 4</u> «Перечень должностей работников МБДОУ «Детский сад № 52», которым установлен ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска» _____	38
<u>Приложение № 5</u> «План организационно-профилактических мероприятий по охране труда и снижению травматизма» _____	39
<u>Приложение № 6</u> «Положение о поощрении работников МБДОУ «Детский сад № 52» _____	41
<u>Приложение № 7</u> «Порядок премирования заместителей руководителя МБДОУ «Детский сад № 52» _____	43
<u>Приложение № 8</u> «Перечень профессий и должностей работников МБДОУ «Детский сад № 52», подлежащих медицинскому осмотру» _____	50
<u>Приложение № 9</u> «Положение о Комиссии по трудовым спорам МБДОУ «Детский сад № 52» _____	52
<u>Приложение № 10</u> «Положение о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 52» _____	54
<u>Приложение № 11</u> Протокол № 1 от «04» июня 2021 г. Общего собрания работников по принятию коллективного договора _____	55

Раздел 1.

Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее - КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 52» и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего КД являются:

- Работодатель, в лице заведующего МБДОУ «Детский сад № 52» Оксаны Викторовны Белозуб;

- Работники учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета № 116 МБДОУ «Детский сад № 52» Ларисы Юрьевной Тимофеевой (далее по тексту - Профком).

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего КД являются установленные законодательством, конкретизированные положения по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости и переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым Сторонами.

1.3. При разработке, принятии и выполнении настоящего КД стороны обязуются руководствоваться основными принципами социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

1.4. Действие КД распространяется на работников МБДОУ «Детский сад № 52», работающих на момент заключения данного договора и вновь принимаемых.

1.5. КД заключен на 3 года, и вступает в силу с 01.07.2021г. КД может быть продлен до окончания его срока не более чем на 3 года.

1.6 КД сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (статья 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения КД сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации организации КД сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. КД принимается на общем собрании работников МБДОУ «Детский сад № 52». Изменения и дополнения в КД в течение срока действия производятся только по взаимному согласию представителей сторон, подписавших договор, с принятием на общем собрании работников с последующей регистрацией (ст. 44 ТК РФ).

1.8. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать представления Профкома об имеющихся недостатках в выполнении положений договора и давать ответ в письменной форме в Профком (ст. 370 ТК РФ).

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются в МБДОУ «Детский сад № 52» с учётом мнения Профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 371 ТК РФ).

1.11. Работодатель обязуется размножить принятый коллективный договор и довести его до работников МБДОУ «Детский сад № 52» не позднее одного месяца со дня подписания. Полный текст коллективного договора хранится:

- в комитете экономического развития Администрации ЗАТО Северск.
- в Централизованной бухгалтерии.
- в отделе кадров учреждения для ознакомления с ним под роспись вновь принимаемых работников.
- в профсоюзном комитете.

1.12. Данный КД в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление КД в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

1.13. Для ведения переговоров и подготовки проекта КД работодатель совместно с Профкомом создает комиссию в соответствии с ТК РФ. Состав комиссии, срок её работы, гарантии и компенсации членам комиссии утверждаются приказом руководителя учреждения.

1.14. Контроль за выполнением КД осуществляется представителями, подписавшими договор.

1.15. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу информацию и документы по любым интересующим стороны вопросам на основании запроса соответствующей стороны (ст. 51 ТК РФ).

1.16. Отчет о выполнении настоящего КД рассматривается на общем собрании работников МБДОУ «Детский сад № 52» не реже одного раза в год.

1.17. Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, непредставлении необходимой информации, необоснованный отказ от заключения (изменения) КД, нарушение или невыполнение принятых обязательств.

1.18. В период действия настоящего КД стороны обязуются соблюдать установленный Законодательством порядок, разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

Раздел 2.

Оплата и нормирование труда.

Гарантии и компенсации

2.1. Оплата труда:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (в рублях) путем перечисления на указанный работником счёт в банке, на основании личного заявления.

2.1.2. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки (статья 136 ТК РФ):

- 20-го числа каждого месяца - расчет за первую половину месяца;
- 5-го числа каждого месяца – расчет за предыдущий месяц.

Если дата выплаты выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Выдавать каждому работнику за 1 день до выплаты заработной платы расчётный листок с указанием всех видов выплат, причитающихся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний и общей денежной сумме подлежащей выплате.

2.1.3. Оплата труда работников производится согласно Законодательству РФ, Томской области и Постановлениям Администрации ЗАТО Северск в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 52» (Приложение № 1 к КД) и индексируется одновременно с индексацией заработной платы в бюджетной сфере.

Размер минимальной заработной платы работника не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения).

2.1.4. Должностные оклады, оклады работников устанавливаются в соответствии со штатным расписанием МБДОУ «Детский сад № 52» согласно Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 52» (Приложение № 1 к КД).

2.1.5. Вопросы стимулирования труда регламентируются «Положением о стимулирующих выплатах работникам МБДОУ «Детский сад № 52» (Приложение № 2 к КД).

2.1.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях предусмотренных статьей 142 ТК РФ.

Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

2.1.7. Оплату отпуска производить в полном размере не позднее, чем за 3 дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

2.1.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 137 ТК РФ). Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, в случаях предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы причитающихся работнику. Размер удержаний из заработной платы в особых случаях, установленных ТК РФ, не может превышать 70% (ст. 138 ТК РФ).

2.1.9. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учёта мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 371 ТК РФ).

2.1.10. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены КД.

2.1.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

2.1.12. За каждый час работы в ночное время производить доплату в повышенном размере 35% от ставки (оклада). Ночное время – время с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ).

2.1.13. Устанавливать работникам доплаты к должностному окладу (окладу), стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 52» (Приложение № 2 к КД).

2.1.14. Оплата времени простоя производится работнику работодателем в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

2.2. Нормирование труда:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования (ст. 160 ТК РФ).

2.2.2. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

2.3. Гарантии и компенсации:

2.3.1. Работникам, направляемым на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию,

работодатель предоставляет гарантии и компенсации в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 173-177).

2.3.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и предоставляются гарантии и компенсации согласно Трудовому Кодексу РФ (ст. 178, 180) и Закону Российской Федерации от 14.07.1992 № 3297-1 «О закрытом административно-территориальном образовании».

Раздел 3.

Занятость, подготовка и дополнительное профессиональное образование, условия высвобождения работников.

3.1. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения МБДОУ «Детский сад № 52». В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

3.2. Работодатель обязуется принять меры при появлении угрозы сокращения численности или штата работников МБДОУ «Детский сад № 52»:

- по внутреннему перемещению работников и по ограничению приёма граждан на работу (приостанавливает найм новых работников), кроме случаев замещения вакансии, требующей особой профессиональной подготовки;
- по ограничению совместительства или полного отказа от привлечения совместителей;
- по сокращению продолжительности рабочей недели или рабочего дня с согласия работника, с оплатой труда пропорционально отработанному времени, вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев;
- по организации дополнительных рабочих мест, оказанию платных услуг;
- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.3. При сокращении численности или штата работников работодатель должен поставить в известность выборный профсоюзный орган об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение существенных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений, с представлением проектов приказов о сокращении численности или штата работников, планы – графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве (ст. 81-82 ТК РФ).

3.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.5. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, при расторжении трудовых договоров в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата

работников, установленные ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 178 - 180 ТК РФ). Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, имеют:

- работники, проработавшие в учреждении более 10 лет;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия в труде и Почетными грамотами, в т.ч. знаками и грамотами отраслевого профсоюза;
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

3.7. При сокращении численности или штата работников не увольнять одновременно двух членов семьи.

3.8. Работникам, увольняемым в соответствии со статьёй 81 п.2 ТК РФ (по сокращению численности или штата работников организации), предоставляются следующие социальные гарантии:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) в соответствии со статьёй 7 закона РФ от 14.07.1992 № 3297-1 «О ЗАТО».

3.9. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора, в случаях предусмотренных статьёй 178 ТК РФ.

3.10. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального образования работников и содействует работнику, желающему получить дополнительное профессиональное образование.

Раздел 4.

Рабочее время и время отдыха

4.1. Для работников МБДОУ «Детский сад № 52» устанавливается пятидневная рабочая неделя, продолжительность ежедневной работы определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ «Детский сад № 52», графиками рабочего времени, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом (ст. 94, 333 ТК РФ). Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.3. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, установленных в ст. 99 ТК РФ.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

4.4. Продолжительность труда работников, принятых специально для работы в ночное время, уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (ст. 96 ТК РФ).

4.5. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

4.6. Перерыв для отдыха и питания предоставлять работникам, согласно «Правилам внутреннего трудового распорядка».

4.7. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время (воспитатели, вахтеры, сторожа).

4.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114, 115 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ). Воспитателю, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю предоставляется очередной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня, учителю-логопеду, педагогу-психологу – продолжительностью 56 календарных дней.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днём за счет и в пределах средств МБДОУ «Детский сад № 52», выделенных на оплату труда (ст. 119 ТК РФ) согласно Приложению № 4 к КД.

4.10. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляются работникам на срок по соглашению между работником и работодателем (ст. 128, 263, 286 ТК РФ).

4.11. Педагогическим работникам, не чаще, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется на основании личного заявления отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года на основании ст. 335 ТК РФ и Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Если имеются два и более желающих, то отпуска предоставляются по усмотрению работодателя с учетом интересов деятельности МБДОУ «Детский сад № 52».

4.12. Режим рабочего времени, отдыха конкретизируется в «Правилах внутреннего трудового распорядка», графике сменности, графике отпусков, утверждаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 100, 123, 190 ТК РФ).

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно графиком, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.14. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок определяется работодателем с учетом пожелания работника в случаях, предусмотренных ТК РФ (статья 124 ТК РФ).

4.15. До истечения 6 месяцев непрерывной работы ежегодный основной оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- по соглашению сторон за первый год работы;
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

4.16. По письменному заявлению работника та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.17. По соглашению между Работодателем и Работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

4.19. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском, по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (статья 286 ТК РФ).

4.20. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

4.21. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять занятия и перерывы между ними;
- называть детей по фамилии;
- говорить о недостатках и неудачах ребёнка при других родителях и детях;
- громко говорить во время сна детей в групповых помещениях.

Раздел 5.

Охрана труда

В соответствии с разделом X «Охрана труда» Трудового кодекса РФ работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выделять денежные средства не менее 0,2 % от суммы затрат по смете на текущий финансовый год в соответствии с действующим законодательством (ст. 15 Закона Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области»).

5.1.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда (Приложение № 5 к КД).

5.1.3. Утверждать сроки и обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства (ст. 212 ТК РФ).

5.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в МБДОУ «Детский сад № 52», о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст.212 ТК РФ).

5.1.5. Проводить периодическое обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, специалистов, руководящих работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

5.1.6. Создавать санитарно-гигиенические условия для предупреждения производственного травматизма, профессиональных и простудных заболеваний работников. Обеспечить своевременную подготовку помещений, зданий, территории к осенне-зимнему периоду.

5.1.7. Приобретать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах связанных с загрязнением. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами и по перечню профессий и должностей. (Приложение № 3 к КД).

5.1.8. Осуществлять стирку, ремонт, сушку и обеззараживание спецодежды, спецобуви и СИЗ.

5.1.9. Выделять денежные средства на цели, указанные в п. 5.1.7. и п.5.1.8. за счет МБДОУ «Детский сад № 52».

5.1.10. Выдавать смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с действующими санитарными нормами в МБДОУ «Детский сад № 52» (Приложение № 3 к КД).

5.1.11. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.12. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в МБДОУ «Детский сад № 52» и за выполнением плана мероприятий по охране труда (Приложение № 5 к КД).

5.1.13. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (ст.212 ТК РФ).

5.1.14. Обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств МБДОУ «Детский сад № 52» обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (Приложение № 8 к КД), других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.15. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

5.1.16. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать уголок охраны труда и обеспечить функционирование системы управления охраной труда.

5.1.17. Обеспечить условия труда, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте.

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

5.1.19. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

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

5.1.21. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.1.22. Предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

5.1.23. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.24. Расследовать и вести учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.25. Обеспечить санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.1.26. Исполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

5.1.27. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

5.1.28. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 212 ТК РФ).

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда;

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а так же проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состоянии здоровья.

5.3. В организации создаётся и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 2-х человек.

5.4. Работодатель, совместно с профкомом, организуют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

5.5. По организации работы по социальному и медицинскому страхованию работодатель обязуется:

5.5.1. Проводить обязательное медицинское страхование работников за счёт средств МБДОУ.

5.5.2. Возмещать последствия вреда, причинённого здоровью работника в результате увечья, профессионального заболевания, связанных с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

5.5.3. Осуществлять профессиональную переподготовку в случае частичной утраты профпригодности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, допущенным по вине работодателя, за счет МБДОУ.

5.5.4. В целях снижения простудных заболеваний и травматизма обеспечить своевременную подготовку помещений, зданий, дворов и территорий к работе в осенне-зимних условиях.

5.5.5. Выявлять и учитывать лиц, нуждающихся в оздоровлении.

5.5.6. Проводить два раза в год анализ заболеваемости работников и совместно с профкомом разрабатывать план мероприятия по её снижению.

5.6. Обязательства профсоюзного органа:

5.6.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

5.6.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнении плана мероприятий по охране труда и снижению травматизма (Приложение № 5 к КД), уполномоченными лицами по охране труда, членами комиссии по охране труда от профсоюза.

5.6.3. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.6.4. В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных нормативных актов организации в области охраны труда, программы улучшения условий и охраны труда (планы мероприятий, соглашения), документов о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда;
- организовать общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и об

охране труда;

- осуществлять защиту прав работников – членов профсоюза на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации, по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

5.6.5 Профилактика и предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

-С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей МБДОУ проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;-включение информации о ВИЧ-инфекции в вводный инструктаж по охране труда.

-Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников: признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса, раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

-Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению): работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования

-Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками: Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями. Руководство МБДОУ обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством РФ.

-Доступ к лечению и уходу:

МБДОУ обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами. МБДОУ будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах: -получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства; -оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости); -помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

-Партнерские отношения: организация установит партнерские отношения с ОГБУЗ «Томский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и другими инфекционными заболеваниями», которые проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

Раздел 6.

Пожарная безопасность

6.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности учреждения в соответствии с требованиями законодательства (ст.37 ФЗ от 21.12.1994г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»):

6.1.1. Организует выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России в пределах средств выделяемых из бюджета ЗАТО Северск;

6.1.2. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения;

6.1.3. Разрабатывает схемы эвакуации и инструкции о мерах пожарной безопасности в учреждении;

6.1.4. Доводит схемы эвакуации и инструкции о мерах пожарной безопасности до работников учреждения и всех заинтересованных лиц;

6.1.5. Организует и проводит тренировки по эвакуации работников и воспитанников не реже одного раза в полугодие;

6.1.6. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленные на обеспечение пожарной безопасности;

6.1.7. Осуществляет систематические осмотры территории учреждения по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, мусор на участках, прилегающих к территории учреждения).

6.2. Профком принимает участие в работе комиссии по проверке практической готовности работников и воспитанников к действиям при возникновении пожара.

Раздел 7.

Льготы и гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

7.1. Проводить обязательное медицинское страхование работников за счёт средств МБДОУ «Детский сад № 52».

7.2. Возмещать последствия вреда, причиненного здоровью работника в результате увечья, профессионального заболевания, связанных с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

7.3. Осуществлять профессиональную переподготовку в случае частичной утраты профессиональной пригодности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, допущенным по вине Работодателя, за счет средств МБДОУ «Детский сад № 52».

7.4. Работодатель предоставляет работникам совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173 - 177 ТК РФ. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

7.5. При направлении работника для подготовки и дополнительного профессионального образования с отрывом от работы за ним сохраняется место работы, должность и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.6. Руководитель образовательного учреждения по согласованию с профкомом МБДОУ «Детский сад № 52» представляет работников к награждению ведомственными и государственными наградами.

7.7. Материальная помощь оказывается в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 52» (Приложение № 1 к КД).

7.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств ФОТ учреждения из расчета среднемесячной заработной платы в случаях:

- вступления в брак самого работника или его детей – 1 календарный день;
- рождения ребёнка (отцу) – 1 календарный день;
- в связи с похоронами близких родственников (родителей, одного из супругов, детей) – 3 календарных дня;

- на 1-е сентября родителям детей-первоклассников – 1 календарный день.

7.9. Работникам могут устанавливаться дополнительные неоплачиваемые отпуска в случаях предусмотренных ст. 128, 263 ТК РФ:

7.9.1. 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. 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 5 календарных дней;

7.9.2. Могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или 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.

Указанный отпуск по письменному 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.

Раздел 8.

Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

8.1. Признавать Профком полномочным представителем работников МБДОУ «Детский сад № 52» и гарантирует профкому получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

8.2. Принимать локальные нормативные акты, затрагивающие трудовые и социальные права, интересы работников по предварительному согласованию с Профкомом.

8.3. Создавать условия для обеспечения деятельности Профкома, согласно законодательству РФ.

8.4. Перечислять на профсоюзный счёт ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы работников – членов профсоюза на основании личных письменных заявлений, хранящихся в бухгалтерии МБДОУ «Детский сад № 52», членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза, одновременно с выплатой заработной платы.

8.5. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профкому информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением КД, трудового законодательства и законодательства по охране труда.

8.6. Предоставлять профсоюзной организации возможность проведения собраний, заседаний Профкома в рабочее время без нарушения нормальной деятельности МБДОУ «Детский сад № 52».

8.7. Оказывать содействие в деятельности профсоюзной организации.

8.8. Дополнительные гарантии (ст. 370 – 378 ТК РФ):

8.8.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.8.2. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.8.3. Председателю профкома производить оплату за счет средств стимулирующего фонда в соответствии с «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 52» (Приложение № 2 к КД).

8.8.4. Профком проводит свои мероприятия в рабочее время по следующим вопросам:

- переговоры с Работодателем по КД;
- заседания членов профкома;
- рассмотрение жалоб;
- конференции, собрания.

8.9. Профком обязуется оказывать материальную помощь по заявлениям членов профсоюза из средств профсоюзного бюджета:

- материальную помощь в связи с юбилейными датами работников (женщины – 50, 55, 60 лет; мужчины – 50, 60 лет и далее каждые 10 лет);
- материальную помощь в связи с рождением ребенка;
- материальную помощь при увольнении работника на пенсию впервые;
- материальную помощь на похороны работников, неработающих пенсионеров, близких родственников (мать, отец, супруг, дети);

Остаток материальной помощи профсоюзной организации на конец года распределять между членами профсоюза МБДОУ.

Размер выплат устанавливается Профсоюзным комитетом.

8.10. Члены профсоюза пользуются дополнительно по сравнению с другими работниками, следующими правами:

- право на защиту профкомом в случае индивидуального спора;
- право на защиту при увольнении по инициативе работодателя (ст.81 п.2, п.3, п.5 ТК РФ);
- право на бесплатную юридическую консультацию и на бесплатную защиту в случае трудового конфликта с работодателем;
- право на получение компенсации на санаторно-курортное оздоровление.

Раздел 9.

Заключительные положения

9.1. Дополнения и изменения в КД производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения КД, и являются его приложением.

9.2. Ни одна из сторон, заключивших КД, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Контроль за выполнением КД осуществляется представителями сторон, подписавших КД.

9.4. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора за 3 месяца до окончания действия настоящего КД. Представители сторон, получившие письменное уведомление о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления.

9.5. КД, а также изменения и дополнения к нему, в течение 7 дней со дня подписания направляются представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

9.6. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение месяца после подписания. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить под роспись работника с настоящим КД.

9.7. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения КД, содействовать реализации их прав.

9.8. Представители сторон, подписавшие КД, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников.

9.9. Лица, виновные в неисполнении КД или нарушении его условий, несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников
« 28 » июня 2021 г. (протокол № 2)

Коллективный договор подписали:

От РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 52»:

О.В. Белогуб



От РАБОТНИКОВ:

Председатель профкома ППО № 116:

Л.Ю. Тимофеева

« 28 » июня 2021 г.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 710858474967985478426001373498448859431888587502

Владелец Белозуб Оксана Викторовна

Действителен с 07.10.2022 по 07.10.2023