

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 206 г. Челябинска»

на 2020-2023 гг.

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска»

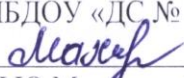

/Т. И. Гурьевских/

М.П.



От работников:

Председатель
профсоюзного комитета
МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска»


/И. Ю. Махонина/

Челябинск 2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий договор заключён между работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 206 г. Челябинска» (далее МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска»), представленным профсоюзным комитетом в лице председателя профкома Махониной И.Ю., с одной стороны и работодателем в лице заведующего МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска» Гурьевских Т.Л. с другой, именуемые в дальнейшем сторонами в соответствии со ст.40 Трудового кодекса РФ.

1. Коллективный договор (далее КД) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения работодателя и работников МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска», обязательства и ответственности сторон.

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска» и установлению социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

3. Сторонами КД являются:

- Работники МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска», являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком), председателя профкома Махониной И.Ю.

- Работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска» Гурьевских Т.Л.

- Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы по взаимоотношениям с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

4. Действие КД распространяется на всех работников МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска», гарантирует защиту прав и интересов, обеспечение занятости всех членов коллектива.

5. Содержание коллективного договора необходимо довести до сведения работников до его обсуждения и принятия на собрании работников. Профком обязуется разъяснить работникам положение КД, содействовать его реализации.

6. КД сохраняет свое действие в случае изменения учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8. При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в его изменения и дополнения на взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и утверждаться в качестве приложения к КД решением трудового коллектива согласно ст.44 ТК РФ.

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

11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска».

12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами.

13. Учитывать мнение профсоюзного комитета следует при:

- Введении и отмены режима неполного рабочего дня при угрозе массового увольнения сотрудников;
- Определении перечня должностей сотрудников с ненормированным рабочим днем;
- Составлении графика сменности;
- Определении размера и порядка выплаты сотрудникам дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за исключением сотрудников, получающих оклад), в локальном акте;
- Определении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков, самостоятельно устанавливаемых работодателем в локальном нормативном акте;
- Утверждении графика отпусков;
- Установлении конкретного размера повышения оплаты труда сотрудникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- Принятии локальных нормативных актов, устанавливающих оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- Утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- Определении формы профподготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- Утверждении правил и инструкций по охране труда;
- Сокращении численности или штата сотрудников, являющихся членами профсоюза;
- Несоответствии сотрудника (являющегося членом профсоюза) занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации);
- Неоднократном неисполнении сотрудником, являющимся членом профсоюза, трудовых обязанностей;
- Увольнении сотрудников, избранных в состав комиссией по трудовым спорам (вне зависимости от причины увольнения);
- Привлечении сотрудников к сверхурочным работам, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Привлечении сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных частями 2,3,4 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Применении систем нормирования труда;
- Принятии работодателем необходимых мер при угрозе массовых увольнений (например: уведомление службы занятости);
- Установлении нормы бесплатной выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты, улучшающих защиту сотрудников от имеющихся на рабочих местах вредных факторов.

14. Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение Договора от их имени, вправе регулировать свои отношения с администрацией МБДОУ в индивидуальном договорном порядке. На указанных работников нормы заключенного Договора распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

На работников, поступивших на работу после заключения Договора, он распространяется на основании их волеизъявления, т.е. как на члена профсоюза, если он таковым является, или как на работника, не являющимся членом профсоюза.

15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствие с коллективным договором, другие противоправные действия.

1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительностью рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

5. Объем нагрузки работника оговаривается в трудовом договоре (воспитателям - 36 часов, музыкальному руководителю – 24 часа, 18 часов педагогу дополнительного образования, 30 часов – инструктору по физической культуре, административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – 40 часов в неделю) и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

6. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска» является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не меньше чем на ставку заработной платы.

7. Уменьшение или увеличение нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска», возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп;

- временного увеличения объёма нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска», но в той местности на срок до одного месяца (карантин, авария и др.);

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, или количества воспитанников, проведение эксперимента и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска».

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

11. В соответствии со ст.80 ТК работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития организации.

Работодатель обязан:

1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска».

2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187.ТК РФ).

3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174,176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (за счёт внебюджетных источников).

4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать педагогам соответствующие стимулирующие выплаты: за первую квалификационную категорию 20% должностного оклада; за высшую квалификационную категорию 30% должностного оклада со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязан:

1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (информацию о закрытии МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска» с высвобождением работников) не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

3. Увольнение членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза и уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома (ст.82 ТК РФ)

1. Стороны договорились, что:

4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.3. О возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости района представляется не менее чем за три месяца.

4.4. При расторжении трудового договора с работником в связи с ликвидацией ОО увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости населения и не был им

трудоустроен, за уволенным работником сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа ОКУ Центра занятости населения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Стороны пришли к соглашению:

1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями Трудового договора, Должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска».

1.2. Для заведующего, работников из числа административно – хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – для воспитателей 36 часов в неделю, для музыкального работника 24 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ, Типового положения об образовательном учреждении).

1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- По соглашению между работником и работодателем;
- По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

1.6. В соответствии ст.99 ТК РФ не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

1.7. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска административного и вспомогательного персонала учреждения составляет 28 календарных дней.

1.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ).

1.9. В летний период (подготовки к новому учебному году) работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска» и благоприятных условий для отдыха работников.

Работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до двенадцать лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Дополнительный отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда – поварам – 7 календарных дней.

2. Работодатель обязан:

2.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней согласно ст.128 ТК РФ в следующих случаях:

- При рождении ребенка в семье – 2 дня;
- Для сопровождения детей младшего возраста в школу – 5 дней;
- В связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- Для прохода детей в армию – 2 дня;
- В случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- На похороны близких родственников – 3 дня.

2.2. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

1. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с профессионально-квалификационными группами и нормативно-правовыми актами Челябинской области и города Челябинска.

2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- Компенсационные выплаты:
 - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными) и иными условиями труда, устанавливается по итогам специальной оценки условий труда (СОУТ);
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющиеся от нормальных устанавливаются в соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:
 - дополнительный отпуск 7 календарных дней - поварам;
 - доплаты за совмещение профессий;
 - доплата за расширение зон обслуживания;
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
 - доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

- доплата за работу в ночное время;
 - повышенная оплата сверхурочной работы;
 - Стимулирующие выплаты:
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
 - выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
 - надбавка молодым специалистам;
 - премиальные выплаты по итогам работы;
 - выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.
 - выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент 15% к заработной плате).
 - Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска».
 - Ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации регламентирует обязанность работодателя выплачивать заработную плату работникам не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются:
 - выплата заработной платы за первую половину месяца производится не позднее 25 числа и выплата окончательного начисления заработной платы – не позднее 10 числа каждого месяца, следующего за отработанным месяцем.
3. Изменение размера заработной платы производится в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенные в «Положении об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска»
4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ)
5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).
6. Перевод работника в случае производственной необходимости на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу оплачивается по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2).
7. Тарификация педагогических работников утверждается в сентябре текущего года по согласованию с профкомом и ознакомлением работников под роспись.
8. Ответственность за своевременность выплаты заработной платы работников несет руководитель учреждения.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

1. Организует в учреждении места для приема пищи сотрудников.
 2. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам учреждения по утвержденным по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.
- Материальная помощь выплачивается фиксированной суммой в пределах фонда оплаты труда.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязан:

1. Обеспечить право работников МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска» на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

Провести в МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска» специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

В состав комиссии по специальной оценке труда в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска» по охране труда на начало учебного года, осуществлять контроль соблюдения инструкций.

3. Обеспечивать наличие нормативных материалов по охране труда и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

4. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды (ст. 221 ТК РФ).

6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска» на время приостановления работы органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

9. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности с оплатой труда не ниже среднего заработка по прежней работе, либо оплатить простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. По причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. По вине работника время простоя не оплачивается.

10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - 4%, в праздничные дни - 100% и в ночное время – 35%– дополнительный отпуск 7 календарных дней - поварам.

11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

Разработать и утвердить инструкции по охране труда для каждой категории работников МБДОУ ДС.

Регулярно корректировать и обновлять действующие инструкции по ОТ и жизнеобеспечению образовательного процесса.

12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по ОТ. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (приказ).

13. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска». В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

15. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (ст.213 ТК РФ).

Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Профком обязан:

1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска».

2. Проводить работу по оздоровлению детей работников МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска».

3. Контролировать расходование средств фонда социального страхования:

- На оплату больничных листов;
- На обеспечение санаторными путевками;
- На выплату пособий.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

1. Не допускается ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзной деятельности.

2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)

3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

4. Увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п. 3 и п.5 ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома (ст.373, 376 ТК РФ).

5. Работодатель предоставляет профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

6. Работодатель обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, на основании заявлений работников, одновременно с выплатой заработной платы в размере 1% от заработной платы работников – членов профсоюза с разбивкой перечисления: 75% - на счет районной профсоюзной организации и 25% - на счет Челябинской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

В случае если работник бесплатно уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника.

Членские профсоюзные взносы перечисляют на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном и настоящим коллективным договором.

9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска».

10. Члены профкома включаются в состав комиссий МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска» по тарификации, аттестации педагогических работников, социальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает вопросы согласно перечня статей ТК РФ.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязан:

1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», областным законом «О правах профессиональных союзов Челябинской области» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации ежемесячные денежные средства из заработной платы.

2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

6. Направлять учредителям заявления о нарушении руководителем МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска», его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

7. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза во взаимоотношениях с работодателем в комиссии по трудовым спорам и суде.

8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска».

10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в РК профсоюза.

11. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска».

13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета и системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений и страховых взносов работников.

14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска».

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий КД заключен на 3 года и вступает в силу с 1 июня 2020 года.

2. Стороны согласились, что дополнения и изменения в коллективном договоре вносятся по взаимной договоренности сторон. Ни одна из сторон, заключивших КД, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.

3. Контроль выполнения данного КД осуществляется комиссией, которая правомочна разрабатывать КД и вносить в него изменения и дополнения.

Принят на собрании трудового коллектива МБДОУ «ДС № 206 г. Челябинска» 05.06.2020г.