

Представитель трудового коллектива Заведующий
БМАДОУ «Детский сад № 39» БМАДОУ «Детский сад № 39»
Скворцова - Т.В.Скворцова Букина Ю.В.Букина
«14» января 2021 г. «14» января 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Березовского муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 39 общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по физическому развитию
воспитанников»
на 2021 – 2023 годы

Принят
на Общем собрании работников
Протокол № 1
от «14» января 2021 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Государственное казенное учреждение
службы занятости населения Свердловской
области «Березовский центр занятости»
д.б. январь 2021
Запись за № д-к

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между **Работодателем** в лице заведующего БМАДОУ «Детский сад № 39» и **Работниками** и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БМАДОУ «Детский сад № 39».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: БМАДОУ «Детский сад № 39» (далее – Работодатель) в лице заведующего и Работники БМАДОУ «Детский сад № 39» в лице представителя трудового коллектива БМАДОУ «Детский сад № 39».

1.4. Коллективный договор заключен на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором (ст.43 ТК РФ).

1.5. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются совместно.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Трудовой договор (эффективный контракт)

2.1. Сторонами трудового договора (эффективного контракта) являются работодатель и работник.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта).

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта)) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, коллективным договором.

2.5. Трудовые договоры (эффективные контракты) могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора (эффективного контракта), предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.8. Уменьшение или увеличение объема нагрузки работников по сравнению с нагрузкой, оговариваются в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны только:

2.8.1. По взаимному согласию сторон.

2.8.2. По инициативе работодателя в случаях:

2.8.2.1. Временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временного отсутствующего работника.

2.8.2.2. Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца.

2.8.2.3. Восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту нагрузку.

2.8.2.4. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2.8.2. случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. Нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими воспитателями.

2.10. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий труда работников только в связи с изменениями организованных или технологических условий труда: групп или количества воспитанников, изменение количества часов нагрузки, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ)

2.11. О введении новых норм труда работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

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

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

3.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.5. Содействовать организации аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.6. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

3.7. Работодатель обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Общему собранию работников 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.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст. 81 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предпочтение в оставлении на работе отдается: лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше десяти лет; одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

4.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (если имеется) (ст. 81 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращении численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, распорядком дня, календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения Общего собрания работников и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ), а также условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

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

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна или попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, Уставом учреждения, производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска (ст. 114 ТК РФ).

5.8. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.10. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работников (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении и усыновлении ребенка – до 5 календарных дней;
- при вступлении в брак работника или его детей – до 5 календарных дней;
- по случаю смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- при переезде на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- на юбилей – 1 день;
- матерям, имеющим детей-первоклассников – 1 день (1 сентября);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу,

воспитывающему ребёнку в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней (ст.263 Т.К. РФ)

5.12.Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

6. Оплата труда

6.1.Система оплаты труда в БМАДОУ «Детский сад № 39» устанавливается в соответствии с федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Свердловской области, локальными нормативными актами органов местного самоуправления и локальными актами учреждения.

6.2.Фонд оплаты труда в БМАДОУ «Детский сад № 39» формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и местного бюджетов, предусмотренных на оплату труда работников автономных образовательных организаций.

6.3.Оплата труда работников БМАДОУ «Детский сад № 39» включает в себя:

6.3.1.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

6.3.2.Выплаты компенсационного характера.

6.3.3.Выплаты стимулирующего характера.

6.4.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников БМАДОУ «Детский сад № 39» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6.5.Штатное расписание БМАДОУ «Детский сад № 39» утверждается руководителем БМАДОУ «Детский сад № 39» по согласованию с управлением образования Березовского городского округа и с учетом мнения представительного органа работников БМАДОУ «Детский сад № 39» – Общего собрания работников.

6.6.На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7.Заработная плата выплачивается в денежной форме 2 раза в месяц: 20 числа выплачивается аванс и 5 числа выплачивается расчет (ст.142 ТК РФ) В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или нерабочего праздничного дня.

6.8.При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

6.9. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг) (ст. 414 ТК РФ).

6.10. Работодатель обязан ежемесячно выдавать расчетный листок, после начисления заработной платы за отработанный месяц (ст. 136 ТК РФ).

6.11. Работодатель обязан производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.12. При прекращении трудового договора выплатить все суммы, причитающиеся работнику в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

6.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять повышение к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

6.14. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, сохранять за последним повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

6.15. Предоставлять выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые

поступившим на постоянную работу в организацию на педагогические должности, право на получение единовременного пособия на обустройство хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

6.16. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, повышение оклада (ставки заработной платы) на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

-нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

-если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

6.17. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 6.16 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данном учреждении (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

6.19. Предоставлять работникам при выделении путевки в санатории-профилактории дни для лечения по данной путевке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счет ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.20. Устанавливать по согласованию с органом Общего собрания работников конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными

условиями труда, в размере 12 процентов тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

6.21. Начислять и выплачивать заработную плату за первую половину пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

6.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель гарантирует предоставлять работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при совмещении работы с обучением;
- при направлении на медицинский осмотр;
- при направлении работника на повышение квалификации.

7.2. Ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.3. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств на оплату с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов учреждения.

8. Условия и охрана труда

Стороны обязуются:

8.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств - Соглашение по охране труда. Выполнить в установленные сроки комплекс

организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

8.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава коллектива работников и создавать совместную комиссию по охране труда.

8.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

8.4. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.5. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда.

8.6. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

8.7. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

8.8. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.9. Провести обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда учреждения.

8.10. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

8.11. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н.

8.12. Провести согласно ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск 7 календарных дней;
- доплату к тарифной ставке (окладу) в соответствии со ст. 146, 147, 226 Трудового кодекса Российской Федерации по перечню профессий и должностей.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

8.14. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда. Соглашение по охране труда разрабатывается ежегодно (Постановление Минтруда РФ от 27.02.1995 №11 «Об утверждении Рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда»).

8.15. Обеспечить приобретение и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

8.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

8.17. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным постановлением Минтруда Российской Федерации от 24.10.2002 № 73.

8.18. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размерах 50% от оклада.

8.19. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровью вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы (ст. 220 ТК РФ).

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

Представитель трудового коллектива БМАДОУ «Детский сад № 39» обязуется:

8.22. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

8.23. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

8.24. Предъявлять требования к работодателю о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

8.25. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

8.26. Участвовать в расследовании несчастных случаев;

8.27. Помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке учреждения.

Работники обязуются:

8.28. Соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности, нормы, правила и инструкции по охране труда.

8.29. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

8.30. Незамедлительно извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

8.31. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

8.32. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

9.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценке условий труда, охраны труда.

Работодатель обязуется:

9.4. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.5. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

9.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства РФ, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

9.8. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

9.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.10. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

9.11. Установить надбавку в размере 1000 рублей работнику БМАДОУ «Детский сад № 39», избранному председателем первичной профсоюзной организации.

9.12. Включать членов профкома в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда.

9.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 154 и ст. 135 ТК РФ);

- снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учетом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям.

Профком обязуется:

- 9.14.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.15.Содействовать реализации областного Соглашения и настоящего коллективного договора.
- 9.16.Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.
- 9.17.Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- 9.18.Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.
- 9.19.Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 10. Разрешение трудовых споров

- 9.1.Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
- 9.2.Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам организации и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».
- 9.3. Работодатель по предложению обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

11. Заключительные положения

11.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

11.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.5. Профсоюзная организация (при её наличии в учреждении) за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде Российской Федерации.

11.6. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

12	Проверка диэлектрических ковров и перчаток	1 раз в 6 месяцев	заместитель заведующего	
----	--	-------------------	-------------------------	--

Приложение № 2
к коллективному договору

Согласовано:
Представитель трудового коллектива
БМАДОУ «Детский сад № 39»
Скворцова Т.В. Скворцова
«14» января 2021 г.



Утверждаю:
Заведующий
БМАДОУ «Детский сад № 39»
Букина Ю.В. Букина
«14» января 2021 г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи
Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Сапоги или калоши резиновые (при мытье полов в местах общественного пользования)	1 шт. до износа 6 пар 12 пар 1 пара до износа
Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. до износа 6 пар 1 пара 2 шт.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Сапоги резиновые Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Перчатки диэлектрические Боты диэлектрические Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. до износа дежурные 12 пар 6 пар до износа дежурные дежурные до износа
Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект
Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов до износа Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный	1 шт. 1 комплект 6 пар 2 шт. 1 шт. по

	Валенки с резиновым низом	поясам
Младший воспитатель	Халат светлых тонов Фартук из полимерных материалов Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Халат темных тонов	1 шт. 2 шт. до износа 24 шт. 1 шт.
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником дежурный Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные
Повар	Костюм Фартук из полимерных материалов Нарукавники из полимерных материалов	1 2 до износа
Рабочий по обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
Слесарь – сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается: Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей Слесарю аварийно-восстановительных работ вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается: Костюм для защиты от повышенных температур Слесарю аварийно-восстановительных работ на наружных работах зимой дополнительно: Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке	1 шт. 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа до износа 1 шт. 1 шт. по поясам
Слесарь – электрик по	Костюм для защиты от общих производственных	1 шт.

ремонт электрооборудования	загрязнений и механических воздействий, Сапоги резиновые с защитным подноском, Перчатки с полимерным покрытием, Боты или галоши диэлектрические, Перчатки диэлектрические, Очки защитные, Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 пара 6 пар дежурные до износа до износа до износа
Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар

Перечень составлен в соответствии с Приказом Минтруда России № 997 н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Приложение № 3
к коллективному договору

Согласовано:
Представитель трудового коллектива
БМАДОУ «Детский сад № 39»

Скворцова
«14» января 2021 г. Т.В.Скворцова



Утверждаю:
Заведующий
БМАДОУ «Детский сад № 39»
Букина Ю.В.Букина
«14» января 2021 г.

**Нормы выдачи работникам БМАДОУ «Детский сад № 39» смывающих
и обезжиривающих средств**

№ п.п.	Должность	Вид работы	Норма выдачи на год
1	Уборщик территории	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	жидкое мыло - 3000 мл
2	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	жидкое мыло - 3000 мл средства гидрофобного действия – 1200 мл регенерирующий, восстанавливающий крем – 1200 мл
3	Уборщик служебных помещений	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	жидкое мыло - 3000 мл средства гидрофобного действия – 1200 мл регенерирующий, восстанавливающий крем – 1200 мл
4	Младший воспитатель	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	жидкое мыло - 3000 мл средства гидрофобного действия – 1200 мл регенерирующий, восстанавливающий крем – 1200 мл
5	Повар	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	жидкое мыло - 3000 мл
6	Воспитатель	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	жидкое мыло - 3000 мл
7	Кухонный рабочий	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	жидкое мыло - 3000 мл средства гидрофобного действия – 1200 мл регенерирующий, восстанавливающий крем – 1200 мл
8	Кладовщик	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	жидкое мыло - 3000 мл
9	Кастелянша	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	жидкое мыло - 3000 мл
10	Рабочий по обслуживанию здания	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	жидкое мыло - 3000 мл
11	Слесарь-	работы, связанные с	жидкое мыло - 3000 мл

	сантехник	легкосмываемыми загрязнениями	средства гидрофобного действия – 1200 мл регенерирующий, восстанавливающий крем – 1200 мл
12	Слесарь – электрик по ремонту электрообо- рудования	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	жидкое мыло - 3000 мл средства гидрофобного действия – 1200 мл регенерирующий, восстанавливающий крем – 1200 мл

Приложение № 4
к коллективному договору

Согласовано:
Представитель трудового коллектива
БМАДОУ «Детский сад № 39»
Скворцова Т.В. Скворцова
«14» января 2021 г.

Утверждаю:
Заведующий
БМАДОУ «Детский сад № 39»
Букина Ю.В. Букина
«14» января 2021 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (должностей), занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым производится доплата в соответствии со статьями 146, 147 ТК РФ и на основании результатов специальной оценки условий труда

1. Повар
2. Кухонный рабочий

Прочито и пронумеровано

15 (пятнадцать) лет) лет

заведующий БМАДОУ "Детский сад № 39"

 /Ю.В.Букина/



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575794

Владелец Букина Юлия Владимировна

Действителен с 25.02.2021 по 25.02.2022