


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РАДУГА»
ЛЕВ-ТОЛСТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
(МБДОУ «РАДУГА»)
НА 2022 – 2025 ГОДЫ**

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

В. В. Суховерова 

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Радуга»




Коллективный договор подписан сторонами 01.02.2022г.
Срок действия с «01» февраля 2022г. по «31» января 2025г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду отдела экономики, прогнозирования и
инвестиционной политики администрации Лев-Толстовского
муниципального района Липецкой области

Регистрационный № 556 от «15» февраля 2022 г.



Начальник отдела экономики, прогнозирования и инвестиционной политики администрации
Лев-Толстовского муниципального района

 А. П. Аболоньшева
М.П.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Радуга» Лев-Толстовского муниципального района (далее - Учреждение). Коллективный договор заключается между работниками и работодателем в лице их представителей (далее – договор).

2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями, заключенными профсоюзами и органами власти на региональном и муниципальном уровнях.

3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Радуга» Лев-Толстовского муниципального района (МБДОУ «Радуга») в лице заведующего Болотовой Ирины Сергеевны (далее Работодатель) и Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Радуга» - Суховой Виктории Владимировны.

4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, областным отраслевым соглашением, районным отраслевым соглашением и иными законодательными актами.

5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить председателя первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1-го % от заработной платы на счёт профсоюзной организации (статьи 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Стороны согласились с тем, что первичная профсоюзная организация в лице её председателя выступает в качестве единственного полномочного представителя работников Учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости работников.

7. Регистрация коллективного договора Учреждения осуществляется в отделе экономики, прогнозирования и инвестиционной политики администрации Лев-Толстовского муниципального района.

8. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их. В настоящий коллективный договор по взаимной договорённости сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением и становятся неотъемлемой частью коллективного договора, доводятся до сведения работодателя и работников Учреждения.

9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

10. Стороны договорились, что работодатель знакомит работников с текстом настоящего коллективного договора под роспись в течение 7 дней после его подписания.

Председатель первичной профсоюзной организации, а также работодатель обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

11. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

12. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора и

один раз в год отчитываются о выполнении своих обязательств на Совете трудового коллектива.

13. В период действия коллективного договора 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 крайних мер их разрешения – забастовок.

14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

16. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. ФОРМЫ, СИСТЕМА И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

17. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

18. В учреждении установлена отраслевая система оплаты труда с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации), трёхстороннего отраслевого соглашения, мнения председателя первичной профсоюзной организации.

19. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя отраслевой системой оплаты труда.

20. Отраслевая система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается положением об оплате труда работников МБДОУ «Радуга», которое является приложением № 2 к настоящему коллективному договору, а также локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

21. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

22. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц: за первую половину месяца - 25 числа, за вторую половину месяца окончательный расчет - 10 числа путём перечисления на указанный работником счет в банке.

23. При выплате заработной платы работодатель выдает расчетный листок, который содержит сведения:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

24. Форма расчетного листка утверждается приказом работодателя с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Радуга».

III. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ, КОМПЕНСАЦИЙ

25. Выплата пособий и компенсаций производится за счёт средств работодателя в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

26. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (заведование филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, руководство учебными методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей) по различным видам деятельности, не входящим в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

27. Работодатель осуществляет оплату труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

28. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей в следствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой.

29. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

30. Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которое осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя Учреждения с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

31. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами «должностными окладами», ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

32. По результатам проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 12% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

33. Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

IV. МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА С УЧЕТОМ РОСТА ЦЕН, УРОВНЯ ИНФЛЯЦИИ, ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ОПРЕДЕЛЕННЫХ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ

34. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

35. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работника.

36. Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка, рассчитанного пропорционально времени простоя.

37. Время простоя по вине работника не оплачивается.

38. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, в соответствии с утверждённой отраслевой системой оплаты труда.

39. Педагогическим работникам производится оплата труда с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 5 к настоящему коллективному договору, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер (срок не более 2 лет), в соответствии с утверждённой отраслевой системой оплаты труда.

40. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

41. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, предусматриваются выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

42. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно — не более чем на 1 год, сохраняется на этот период оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

43. По истечении срока действия квалификационной категории сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в следующих случаях:

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до 1 года — не менее чем на 6 месяцев;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

44. В целях снятия социальной напряжённости работодателю рекомендуется информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

V. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

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

46. Работодатель по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

47. Работодатель обязуется:

1) Организовывать повышение квалификации работников.

2) Содействовать повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3) Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии законодательством Российской Федерации и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4) Обеспечивать за счет средств Учреждения участие работников в аттестационных процедурах при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в т.ч. вне места проживания работника.

48. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за три месяца до увольнения.

49. Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

50. Работодатель уведомляет председателя первичной профсоюзной организации 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, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

51. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных действующим законодательством, преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, для:

1) работников, применяющих инновационные методы работы;

2) работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора;

3) работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию;

4) председателя первичной профсоюзной организации (не освобождённого от основной работы) в период его избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;

5) членов одной семьи при сокращении численности или штата работников в течение года;

6) награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

52. Работодатель предоставляет возможность для поиска нового места работы (при наличии просьбы) работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, в течение одного дня в неделю или четырех часов в день с сохранением средней заработной платы.

53. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, ВКЛЮЧАЯ ВОПРОСЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ОТПУСКОВ

54. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя.

55. Для работников мужчин устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя.

56. Для работников женщин устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (постановление ВС РСФСР от 1.11.1990г. № 298/3-1).

57. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

58. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от занимаемой должности, условий труда.

59. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204).

60. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка согласно приложению 1 к настоящему договору.

61. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, других категорий работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

62. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

63. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) с бракосочетанием самого работника - 3 дня;
- б) бракосочетанием детей - 2 дня;
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня;
- г) рождением ребенка - 2 дня;
- д) переездом на новое место жительства - 2 дня;
- е) родителям учащихся 1 класса общеобразовательного учреждения на 1 сентября «День знаний» - 1 день;
- ж) родителям выпускников 11 класса общеобразовательного учреждения на выпускной - 1 день;
- з) для проводов детей в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации — 1 день;
- и) для прохождения диспансеризации — 1 день;
- к) для прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) – 1 день (в

день вакцинации).

64. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам

- с ненормированным рабочим днем (далее именуется - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам учреждения, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по приказу работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (в соответствии со ст. 119 ТК РФ);

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в соответствии со ст. 117 ТК РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка согласно приложению 3.

Перечень должностей работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка согласно приложению 4.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам, производится в пределах фонда оплаты труда.

VII. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ ЖЕНЩИН И МОЛОДЁЖИ

65. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

66. Работодатель:

1) организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, принимает меры по предупреждению несчастных случаев, профессиональных заболеваний, в зоне расположения работодателя решает вопросы экологической безопасности;

2) содействует в проведении иммунизации работающих в объеме национального календаря профилактических прививок и прививок по эпидемическим показаниям (дифтерия, столбняк, корь, краснуха, грипп, вирусный гепатит В и т. д.);

3) осуществляет финансирование мероприятий по охране труда и окружающей среды; проведение специальной оценки условий труда; проведение информационно-образовательных мероприятий по ВИЧ/СПИДу в сфере труда «Узнай об этом на работе»;

4) ведет профилактическую работу по снижению рисков несчастных случаев на работе, профессиональных заболеваний, повышению качества рабочих мест и условий труда;

5) своевременно организует проведение обучения и инструктажей по вопросам охраны труда; обучение работников безопасным методам и приёмам работы;

6) осуществляет обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и разъясняет застрахованным их права и обязанности, а также порядок и условия этого вида страхования;

7) организует надлежащее санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованием охраны труда, соблюдение установленного законодательством режима труда и отдыха работников;

8) за счёт средств работодателя организуется проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских

осмотров (обследований);

9) в установленные сроки выполняет предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, промышленной и экологической безопасности, рассматривает в установленном порядке представления органов общественного контроля;

10) обеспечивает проведение постоянного производственного лабораторного контроля уровня воздействия вредных производственных факторов, разработку и реализацию исчерпывающих мер по максимальному снижению их уровней и концентраций, исключению случаев превышения предельно допустимых их значений;

11) обеспечивает наличие и возможность изучения сотрудниками законодательных и нормативных правовых актов об охране труда;

12) в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации, который ведется по форме (приложение 7). С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, работодатель создает приказом комиссию из трех человек.

67. Работодатель организует подготовку по выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) для лиц, осуществляющих трудовую деятельность.

68. Мероприятия, направленные на поддержание здоровья на рабочем месте:

1) приобретение различных методических материалов: литературы, буклетов, чтобы работники могли вооружиться знаниями о стадиях протекания ВИЧ/СПИДа, о путях болезни, о путях передачи, о способах безопасного поведения, знать о правовых аспектах проблемы ВИЧ/СПИДа, истории возникновения вируса и его первооткрытии;

2) выдача работникам специальной одежды, обуви, других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезжиривающих веществ в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению 5;

3) защищать права на труд работников, живущих с ВИЧ;

4) способствовать участию работников в районных массовых акциях: «Спасибо, НЕТ», «Сфера здорового образа жизни», «Просто скажите НЕТ сигаретам, алкоголю, наркотикам!», КВНах, конкурсах;

5) привлекать работников к участию в пропаганде здорового образа жизни;

6) ежедневно проводить на рабочих местах 15 минутный перерыв для проведения физзарядки.

69. Работники посредством участия председателя первичной профсоюзной организации:

1) осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, экологической безопасности;

2) принимают участие в расследовании несчастных случаев у работодателя;

3) принимают участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств работодателя по охране труда в коллективном договоре, а также в связи с изменением условий труда.

70. Статус молодого специалиста имеют выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые поступающие на работу в образовательные организации в соответствии с полученным уровнем профессионального образования после завершения обучения.

71. Молодым специалистам со стажем работы до 2 лет устанавливается стимулирующая надбавка в размере не менее 50% ставки заработной платы с учётом качества выполняемой работы.

72. Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение последующих 3 лет по основному месту работы в размере не менее 30% ставки заработной платы с учётом качества выполняемой работы.

73. Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

74. Статус молодого специалиста сохраняется, и срок его действия продлевается в следующих случаях:

- 1) призыва лица на военную службу или направления его на заменяющую её альтернативную службу;
- 2) перехода работника в другую организацию сферы образования Липецкой области;
- 3) приостановки трудовой деятельности на период обучения в очной аспирантуре на срок не более трёх лет;
- 4) нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

VIII. СОБЛЮДЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРИВАТИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ИМУЩЕСТВА

75. Учреждение, закрепленные за ним на праве оперативного управления объекты (помещения) учебной, социальной инфраструктуры, приватизации не подлежат.

IX. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

76. Работодатель обеспечивает экологическую безопасность и охрану здоровья работников в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

X. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

77. Работодатель гарантирует и льготы работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

XI. ОЗДОРОВЛЕНИЕ И ОТДЫХ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

78. Оздоровление и отдых работников и членов их семей у работодателя устанавливаются в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением № 1 к настоящему коллективному договору, и условиями трудового договора.

XII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

79. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) председателя первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

80. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5, п. 8, п. 10 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения председателя первичной профсоюзной организации.

81. Работодатель предоставляет председателю первичной профсоюзной организации безвозмездно 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 (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

82. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Лев-Толстовской районной организации профессионального союза работников народного

образования и науки Российской Федерации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

83. Размер взносов составляет 1 процент от заработной платы работника.

84. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет Лев-Толстовской районной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % заработной платы.

85. Указанные денежные средства перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

86. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель производит оплату труда председателя первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением об установлении системы оплаты труда работников МБДОУ «Радуга».

87. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

88. Председатель первичной профсоюзной организации включается в состав комиссий Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

89. Взаимодействие работодателя с председателем первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

1) учета мнения председателя первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) учета мотивированного мнения председателя первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) согласования, представляющего собой принятие решения работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением председателя первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение председателя первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

4) согласия, отсутствие которого при принятии решения работодателем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

90. С учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации производится:

1) принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

2) составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

б) принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) утверждение должностных обязанностей работников;

9) определение сроков проведения специальной оценки условий труда.

91. С учетом мотивированного мнения председателя первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

1) сокращение численности или штата работников организации;

2) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

3) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

4) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

5) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

6) нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава дошкольного образовательного учреждения;

10) применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

92. По согласованию с председателем первичной профсоюзной организации производится:

1) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера.

ХIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

93. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

1). Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили председателя первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном настоящим коллективным договором.

2). Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда, охраной труда и т.д.

3). Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса Российской Федерации).

4). Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

5). Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

6). Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

7). Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждения.

XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

94. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

95. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-ти дневный срок.

96. За 6 месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

XV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

97. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

98. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

99. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

100. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать председателя первичной профсоюзной учреждения о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

101. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в администрацию района.

102. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе филиалов.

103. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

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