Министерство труда и социального развития
Ростовской области

УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения, изменений к ним

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Парус» города Волгодонска
(полное наименование организации)
реестровый № 19971

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.
Зарегистрирован(о) 25.07.2022, регистрационный № 17631/22-1003.
(дата регистрации)

Заместитель министра А.А. Харахашян

Представитель работодателя

Заведующий
МБДОУ ДС «Парус» г.Волгодонска
_____ Н.В.Горенко
«13» 04 2022г.

Представитель работников

Председатель ППО
МБДОУ ДС «Парус» г.Волгодонска
_____ С.В.Андреева
«13» 04 2022г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 3334916903A4DC3E4D0352C59A2D9926
Владелец: Горенко Наталья Валерьевна
Действителен: с 08.04.2022 до 02.07.2023

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Парус» города Волгодонска (МБДОУ ДС «Парус» г.Волгодонска) 13.04.2022-12.04.2025

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

Регистрационный № 17631/22-1003
от 25.07.2022

г.Волгодонск, 2022

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада «Парус» г.Волгодонска (далее коллективный договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду «Парус» г.Волгодонска (далее - МБДОУ ДС «Парус» г.Волгодонска).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, его оплате, социальном обеспечении работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, областным, отраслевым соглашениями.

1.6. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации учреждения в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Парус» г.Волгодонска (далее - учреждение) в лице заведующего – Горенко Натальи Валерьевны (далее - «Работодатель») и работники учреждения в лице их представителя - Председателя первичной профсоюзной организации Андреевой Светланы Валерьевны (далее - профком).

1.12. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком или иного представителя (представительный орган) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 рабочих дней после его подписания.
1.14. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.
1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:
1) правила внутреннего трудового распорядка для работников;
2) соглашение по охране труда;
3) положения об оплате труда и материальном стимулировании работников;
4) инструкции по охране труда для работников;
5) график отпусков;
6) график работы.
1.18. Обе стороны согласны заключить договор сроком на три года.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.
2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, с Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
2.4. Трудовой договор с работником, заключается:
1) на неопределенный срок;
2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной

срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

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. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

2.5. В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.6. Объем работы работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.8. Уменьшение или увеличение объема работы в течение года по сравнению с объемом работы, оговоренным в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– сокращения количества групп;

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

2.9. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора определенных сторонами допускается, как правило, только в связи с изменением организационных или технологических условий труда (проведение - эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) без изменения трудовой функции работника (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

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.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по

основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.13. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной

квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Работодатель обязуется обеспечить полную стабильную занятость сотрудников и использование их в соответствии с профессией, квалификацией согласно трудовому договору.

3.2. Режим рабочего времени предусматривает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями. Данная рабочая неделя устанавливается для всех сотрудников кроме сторожей. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени для различных категорий работников устанавливается:

- 40 часов – заведующий, главный бухгалтер, бухгалтер, заместитель заведующего по АХЧ, делопроизводитель, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), кладовщик, кухонный рабочий, повар, вахтер, кастелянша, уборщик служебных помещений, плотник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик,
- 36 часов - младший воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, тьютор,
- 25 часов - воспитатель,
- 20 часов - учитель-дефектолог, учитель-логопед,
- 30 часов - инструктор по физической культуре,
- 24 часа - музыкальный руководитель,
- сторож - суммированный учет рабочего времени (период год), согласно графику работы.

3.3. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

3.5. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.6. Стороны признают, что специфика работы требует установление режима проведения:

- родительских собраний - с 16.30 до 17.30 час, в соответствии с годовым планом;
- заседаний родительского комитета и совета МБДОУ - в вечернее время с 16.30 час, в соответствии с планом работы.
- культмассовых мероприятий с воспитанниками - в соответствии с режимом групп и годовым планом.

3.7. Неполная педагогическая нагрузка устанавливается только с согласия работника.

3.8. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с нагрузкой на сле-

дующий учебный год до ухода их в очередной отпуск.

3.9. Расписание регламентированной деятельности составляется исходя из санитарно-гигиенических требований.

3.10. Работодатель обязан предоставить право каждому работнику на повышение профессиональной квалификации по занимаемой должности. Оплата за счет работодателя.

3.11. Отпуск:

3.12.1 В соответствии с действующим законодательством устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических работников - 56 календарных дней.

3.12.2 Отпуск может быть разделен на части с согласия работника, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.12.3 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3.12.4 Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется согласно ст. 122 ТК РФ.

3.12.5 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.12.6 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам 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;

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год;

– смерть близких родственников, бракосочетание сотрудника или его детей, в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней.

3.12.7 Работодатель согласно ст. 173 ТК РФ предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

– прохождением промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе 50 календарных дней);

– подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

– сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

IV. Оплата и нормирование труда

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

4.1. Оплата труда работников регулируется Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Парус» г.Волгодонска.

4.2. Оплата труда установлена в соответствии с должностными окладами (ставка заработной платы) работников учреждения, которые устанавливаются на основе отнесения занимаемой ими должности (профессии) к соответствующей профессиональной квалификационной группе профессий рабочих и должностей служащих.

4.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников могут изменяться с увеличением размера должностного оклада (ставок заработной платы) в соответствии с постановлением Администрации города.

4.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются локальными актами учреждения.

4.5. Работодатель обязуется обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

4.6. Оплата труда работникам производится каждые две недели, сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца - 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 8 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

4.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей тер-

ритории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (статья 133 ТК РФ).

4.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

– для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

– при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

– счетной ошибки;

– если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

– если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

4.10. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные статьей 138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

4.11. Премиальная система учреждения разрабатывается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.12. Работникам гарантируются:

– государственное содействие системной организации нормирования труда;

– применение систем нормирования труда, определяемых Работодателем с учетом

мнения Профсоюзного комитета.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

5.1. В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета (представителя трудового коллектива).

Работодатель обязуется:

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

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

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

5.1.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ.

5.2. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.2.2. Работодатель обязуется:

– организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии и с планом (в разрезе специальностей);

– повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года;

– предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

– по результатам аттестации педагогических работников, устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Обеспечение безопасных и здоровых условий труда является обязанностью ра-

ботодателя и за это он несет ответственность.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить:

– соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;

– режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ;

– приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а так же смывающих и обезвреживающих средств;

– безвозмездное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в течение 20 рабочих дней с даты выплаты заработной платы;

– обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

– контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;

– специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;

– проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров работников;

– создание всех необходимых условий для прохождения работниками диспансеризации;

– недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

– информирование работников об условиях и охране труда;

– предоставление органам государственною управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;

– предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;

– выполнение в установленные сроки организационных и технических мероприятий предусмотренных соглашением по охране труда;

– расследование и учет несчастных случаев па производстве и профессиональных заболеваний в порядке установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами;

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– ознакомление работников с требованиями охраны труда;

– разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета инструкций по охране труда по профессиям и видам работ;
– наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.
– условия и охрану труда женщин, в соответствии с требованиями законодательства.

6.3. Работодатель осуществляет реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе МБДОУ ДС «Парус» г.Волгодонска, в том числе:

– организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);
– организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики);
– приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
– устройство новых и реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом.

VII. Социальные гарантии и льготы для работников

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

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

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

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

7.2.3. разработать и реализовать программу инвестирования средств в бюджет Пенсионного фонда РФ для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников согласно их заявлениям;

7.2.4. по заявлению работника предоставлять один рабочий день без сохранения заработной платы:
– для проводов детей первого класса в школу - 1 сентября;
– для детей 11 класса - в день последнего звонка;

7.2.5. работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже, чем каждые три часа продолжительностью 30 минут каждый;

7.2.6. работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой

матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, выполнение им условий настоящего коллективного договора, соглашений.

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнениеработников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное безвозмездное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в течение 20 рабочих дней с даты выплаты заработной платы.

В случае если работник 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 в размере 1%.

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

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

Председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, охране труда, социальному страхованию и других.

IX. Обязательства профкома

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с действующим законодательством.
9.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
9.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
9.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
9.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, охране труда и других.
9.7. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.
9.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

X. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

10.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания. Срок действия коллективного договора 3 года с момента подписания.
10.2. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит желания изменить или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобное желание, должна письменно уведомить другую сторону не менее чем за 10 дней до истечения срока договора.
10.3. Отсутствие уведомления является основанием для его продления.
10.4. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет работодатель, профком и соответствующий орган по труду.
10.5. На срок действия договора, при условии его выполнения работодатель, профком обеспечивает стабильность в работе коллектива.
10.6. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.