

Работодатель:

Заведующий МБДОУ МО г.Краснодар
«Детский сад №15»

_____ Е.Ю.Орлова
(ФИО, роспись)

« _____ » _____ 2020г.

М.П.

Председатель первичной профсоюзной
организации:

МБДОУ МО г.Краснодар «Детский сад
№15»

_____ З.Б.Борсова
(ФИО, роспись)

« _____ » _____ 2020г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного
учреждения муниципального образования город Краснодар «Детский сад
общеразвивающего вида №15»
на 2020- 2023 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном общеобразовательном учреждении муниципального образования город Краснодар «Детский сад общеразвивающего вида №15» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются:

Работодатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования г.Краснодар «Детский сад общеразвивающего вида №15» в лице заведующего Орловой Е.Ю., действующий на основании Устава, именуемый далее Работодатель и Работники - в лице первичной профсоюзной организации, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, председатель профсоюзного комитета Борсова З.Б.

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного Представителя работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально - трудовых отношений.

1.3. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, профсоюзный комитет содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.5. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.6. Предмет договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам трудовых отношений, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.7. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.8. Сфера действия коллективного договора:

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.9. Основные принципы заключения коллективного договора:

Настоящий коллективный договор разработан на основе:

1.9.1. Соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений.

1.9.2. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.9.3. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.9.4. Коллективный договор заключен на 3года, вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.9.5. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за ***три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.***

РАЗДЕЛ II.

ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. Порядок оплаты труда регулируется Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома.

2.2. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже МРОТ, установленного в Российской Федерации.

2.3. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 08 числа месяца следующего за отчетным путем перечисления на зарплатную карту работника по его заявлению. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.4. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

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.

2.5. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в том числе и при кратковременном снижении производства и объема работ оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.6. При совмещении профессий, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличения объема работы размер доплат устанавливается по соглашению сторон, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

2.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

РАЗДЕЛ III. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ.

3. При наличии экономии фонда оплаты труда Работодатель предоставляет работникам:

3.1. Единовременную материальную помощь:

- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) в размере 3000 рублей;

- утрата имущества (пожар, наводнение) и т.д.

3.2. Выплачивает денежное вознаграждение:

- в связи с исполнением возраста 50,55 и 60 лет в размере 5000 руб., 5000 руб., 5000 рублей соответственно.

3.3. Выплачивает единовременное пособие при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста 5000 руб.

3.5. Гарантировать работникам выделение льготных путевок на санаторно-курортное лечение с оплатой в размере 20% за счет средств ФНПР, (80% из собственных средств работника).

3.6. Обеспечивать оздоровление работников в муниципальном центре оздоровления для работников образования в пос. Ольгинка.

3.7. Выделять ежегодно средства в сумме 3000 рублей на развитие физкультурно-оздоровительной работы в организации.

3.8. Организовывать и принимать участие в Спартакиадах трудовых коллективах.

РАЗДЕЛ IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников в муниципальном бюджетном дошкольном общеобразовательном учреждении муниципального образования город Краснодар «Детский сад общеразвивающего вида №15» регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника под роспись:

с коллективным договором;

с условиями оплаты труда;

с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;

с положенными льготами и компенсациями;
с правилами внутреннего трудового распорядка;
и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

4.6. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца, предоставлять представителю работников информацию о предстоящем высвобождении работников.

4.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица:

- пред пенсионного возраста (два года до пенсии); проработавшие на предприятии свыше 10 лет; работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. При приеме, переводе на другую работу работников знакомить под роспись соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Договором и локальными нормативными актами Учреждения, обязанностями, преимуществами и льготами (в соответствии со ст. 68 ТК).

4.8.2. Согласовывать с Профсоюзным комитетом включение в индивидуальные трудовые договоры положений о социально – бытовых условиях.

4.8.3. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно - управленческого персонала;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителем учреждения;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.
- предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счет средств организации профессиям, по которым имеются вакансии.

4.8.4. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.8.5. Обеспечивать преимущественное право трудоустройства бывшим работникам организации, получившим травму на производстве по вине организации, или профзаболевание, если их квалификация соответствует требованиям производства.

4.8.6. Работникам, поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.9. Продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок для работников образовательного учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

РАЗДЕЛ V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель:

5.1. Гарантирует работникам учреждения условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

5.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профсоюзного комитета и извещает работника за 2 недели о времени начала отпуска.

5.3. Своевременно и в полном объеме производит перечисление за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (Закон РФ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации») и отражает размер производимых перечислений в расчетном листке работников.

5.4. Работникам - женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее 14 календарных дней.

5.5. Предоставляет дополнительный отпуск работникам без сохранения заработной платы на срок до 30 календарных дней по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения.

5.6. Предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в размере 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ – заведующей.

5.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

5.10. Предоставляет работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы с учетом мнения профсоюзного комитета:

- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней, и членам профкома и членам комиссии по ОТ - до 3 календарных дней;
- женщинам в первый день учебного года, имеющим детей 1-5 классов – 1 календарный день.

5.11. Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется:**

- 6.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере выделенных средств.
- 6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.
- 6.3. Проводить специальную оценку условий труда не реже 1 раза в 5 лет, в соответствии с 426-ФЗ « О специальной оценке условий труда» от 23.12.2013.
- 6.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда.
- 6.5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, в соответствии с законодательством;
- 6.6. Информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда.
- 6.7. Заключать договор социального страхования работников от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя.

6.8. Обеспечить:

6.8.1. Своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

-смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.8.2. Ремонт, стирку, сушку сертифицированной специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

6.9. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

6.10. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в организации. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в организации.

6.11. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII *«Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ»*, утвержденных постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ (или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).

Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

6.12. **Работники имеют право** по письменному заявлению и согласованию с Работодателем на освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации:

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости, или пенсии за выслугу лет – на 2 рабочих дня один раз в год;

- остальные работники - на один рабочий день один раз в три года.

6.13. **Работники обязаны:**

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

РАЗДЕЛ VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

7.1. Для работников устанавливается 5 дневная рабочая неделя с 2 выходными днями суббота, воскресенье.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней и т. д.) устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.2. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с его письменного согласия, по письменному распоряжению руководителя организации, и с соблюдением требований ст.113 ТК РФ.

7.3. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполное рабочее время, ст. 93 ТК РФ. Работодатель обязуется установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

РАЗДЕЛ VIII ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором. Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета **работодатель обязуется:**

8.2. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 500 рублей, за выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации за счёт фонда экономии заработной платы.

8.3. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

8.4. При наличии письменных заявлений работников взимать и ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

8.5. Не увольнять по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.6. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

1 час в неделю - членам профкома;

2 часа в неделю - председателю профсоюзного комитета

8.7. Предоставлять профсоюзному комитету право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее, чем за час до окончания первой

смены. Выделять для этой цели помещение в согласованные с Работодателем сроки.

8.8. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы.

8.9. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами **2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ** производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (часть вторая ст. 82 ТК РФ).

8.11. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

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

8.14. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.15. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.16. Осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования и путевок на лечение и отдых.

8.17. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, суде, органах местного самоуправления.

8.18. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

8.19. Запрашивать и получать информации о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

8.20. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.21. Контролировать силами общественных инспекторов комиссии по охране труда за соблюдением Работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а так же контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

8.22. Профсоюзный комитет обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.23. 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.

8.24. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.25. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

8.28. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.29. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.30. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.31. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.32. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.33. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

РАЗДЕЛ IX.

Работа с молодежью

В целях более эффективного участия молодых работников в повышении уровня работы учреждения, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в учреждении стороны договорились:

Работодатель обязуется:

9.1. Организовать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

9.2. Молодой специалист – специалист, окончивший учебное заведение, впервые принятый на работу по специальности в образовательное учреждение или имеющий соответствующий стаж работы менее 3 лет, в возрасте до 35 лет.

Молодым специалистам, принятым на работу в учреждение, проводится ежемесячная доплата в размере 1000 рублей в течение трех.

9.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.4. Обеспечить молодым работникам доступность занятий спортом, самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов.

9.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность.

9.6. Закреплять наставника за молодым специалистом, прибывшим на работу в учреждение после окончания учебного заведения.

9.7. Наставник, закрепленный за молодым специалистом получает доплату в размере 500 рублей.

9.8. В целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития:

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где организация работы учреждения допускает такую возможность.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.10. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников.

9.11. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет, активную профсоюзную деятельность.

9.12. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

9.13. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

9.14. Не допускать со стороны работодателя установленного испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

9.15. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

9.16. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

9.17. Добиваться мер социальной поддержки молодых работников в части улучшения жилищных условий.

9.18. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности организации Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

РАЗДЕЛ XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, предусмотренном Трудовым законодательством для его заключения.

10.2. В течение **трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора**, представители работников или работодателя направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

10.3. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

10.4. Два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации

10.5. За неисполнение мероприятий коллективного договора администрация несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.6. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3-х экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.

Приложение
к коллективному договору

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2020-2021 год

МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №15»

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (т.руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Проведение медицинского осмотра	Чел	30	48,0	2021	Руководитель	30	28	-	-
	Проведение специальной оценки условий труда	Р.М.	4	6,0	2021	Руководитель	10	9		
	Приобретение средств индивидуальной защиты и спецодежды	Шт.	10	15,0	2021	Руководитель	10	10		
	Приобретение смывающих средств	Кг/л	40	6,0	2023	Руководитель	30	28		

Заведующий МБДОУ МО
г.Краснодар, «Детский сад №15»

_____ Орлова Е.Ю
МП

Уполномоченный представитель работников
председатель ПК МБДОУ МО г.Краснодар
«Детский сад №15»

_____ Борсова З.Б
МП

Приложение
к коллективному договору

«Согласовано»
Председатель профкома

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий

_____ З.Б.Борсова
ФИО, роспись
МП

_____ Е.Ю. Орлова
ФИО, роспись
« ____ » _____ 20__ года
МП

ПЛАН-ГРАФИК
последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации: _____ 30
в том числе с вредными условиями труда _____ 2

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1	Кабинеты	3	3 кв 2021
2	Группы	3	4 кв 2022

График составил

Е.Ю. Орлова

«Согласовано»
Председатель профкома«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий_____
З.Б. Борсова
ФИО, роспись
МП_____
Е.Ю. Орлова
ФИО, роспись
« ____ » _____ 20__ года
МП

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и
периодические медицинские осмотры работников

№ п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медосмотров
1	Заведующий		1 в год
2	Старший воспитатель		1 в год
3	Инструктор по физической культуре		1 в год
4	Музыкальный руководитель		1 в год
5	Заведующий хозяйством		1 в год
6	Воспитатель		1 в год
7	Младший воспитатель	Работа с дез.средствами	1 в год
8	Помощник воспитателя	Работа с дез.средствами	1 в год
9	Повар	Работа в горячем цеху	1 в год
10	Сторож		1 в год
11	Дворник		1 в год
12	Кладовщик		1 в год
13	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий		1 в год

«Согласовано»
Председатель профкома«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий

З.Б. Борсова

Е.Ю. Орлова

ФИО, роспись
МП_____
ФИО, роспись

« ____ » _____ 20 ____ года

МП

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды,
специальной обуви и др. СИЗ

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1	2	3	4
1	Кух.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. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Фартук из полимерных материалов.	1 шт 1 шт До износа 6 пар 2 шт
2	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт 2 шт До износа
3	Сторож	Костюм для от защиты общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 2 шт До износа
4	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки 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

5	Младший воспитатель Помощник воспитателя	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт 2 шт До износа 12 пар
6	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 1 шт 6 пар
7	Заведующий хозяйством	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 6 пар
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	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	1 шт 1 пара 6 пар 12 пар
9	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 2 шт 1 пара 6 пар

«Согласовано»
Председатель профкома«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий_____
З.Б.Борсова
ФИО, роспись
МП_____
Е.Ю. Орлова
ФИО, роспись
« ____ » _____ 20__ года
МП

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	4
1	Дворник	Мыло	200
2	Рабочий по обслуживанию зданий	Мыло	200
3	Кладовщик	Мыло	400
4	Повар	Мыло	400
5	Заведующий хозяйством	Мыло	400
6	Воспитатель	Мыло	400
7	Младший воспитатель Помощник воспитателя	Мыло	400

Приложение
к коллективному договору

«Согласовано»
Председатель профкома

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий

З.Б. Борсова

Е.Ю. Орлова

ФИО, роспись

ФИО, роспись

МП

« ____ »

20 ____ года

МП

Перечень профессий и должностей работников,
работа в которых дает право на гарантии и компенсации
за работу с вредными условиями труда

№ п/п	Наименование профессии или должности	Доплата в % от оклада (класс условий труда 3.1., 3.2.,3.3.,3.4.)	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) (класс условий труда 3.2.,3.3.,3.4.)	Продолжительность рабочего времени (часов в неделю) (класс условий труда 3.3.,3.4.)
1	2	3	4	5
1	Повар	4%	-	40