

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения города Иркутска детского сада
№ 156

Юридический адрес: 664080 г. Иркутск, м-н Топкинский, 2
Телефон: 8-3952-33-86-77

Срок действия коллективного договора: с 01.02.2021 года по 31.01.2024 года

Утвержден: на общем собрании работников МБДОУ
г. Иркутска детского сада № 156 протокол
от 29 января 2021года, № 4

От работодателя: Заведующий МБДОУ г. Иркутска детского сада № 156
Колесова Лариса Владимировна
телефон: 8-3952-33-86-77

От работников: Председатель профсоюзного комитета МБДОУ г. Иркутска
детского сада № 156
Маковская Любовь Григорьевна
телефон: 8-3952-33-86-77

Всего работников - 64

Членов профсоюза - 58

город Иркутск

Разделы коллективного договора

I. Общие положения.....	3
II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	4
III. Рабочее время и время отдыха.....	5
IV. Оплата труда.....	7
V. Социальные гарантии и льготы	8
VI. Охрана труда и здоровья	9
VII. Гарантии профсоюзной деятельности.....	9
VIII. Обязательства профкома.....	10
IX. Контроль за выполнением коллективного договора.	11
Приложения	12-18

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Иркутска детском саду № 156 (далее – образовательное учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - заведующего образовательного учреждения Колесовой Ларисы Владимировны (далее - работодатель);

- работники образовательного учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя Маковской Любовь Григорьевны (далее – профком).

1.3. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 3 рабочих дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действия в случае изменения наименования образовательного учреждения, изменения его типа, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности образовательного учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься представителями сторон в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем с учетом мнения профкома.

1.11. Локальный нормативный акт о нормах профессиональной этики педагогических работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 156 принимается с учетом мнения профкома.

1.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.02.2021 год и действует по 31.01.2024 год включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, успешно прошедших ранее, но не более трех лет назад в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72. 2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям предусмотренным пунктами 2 (сокращение численности или штата работников учреждения), 3

(несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома.

2.2.9. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

2.2.11. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работнику с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиком сменности, приняты с учетом мнения профкома.

3.2. Для заведующего, заместителей заведующего, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы:

3.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогу-психологу.

3.3.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителю-дефектологу, учителю-логопеду.

3.3.3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальному руководителю.

3.3.4. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

3.3.5. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается инструктору по физической культуре.

3.3.6. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы

устанавливается воспитателям.

3.4. Привлечение к сверхурочной работе помимо случаев, перечисленных в ч. 2 и 3 ст. 99 ТК РФ, производится с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов год. Работодатель обязуется обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Не опускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, опекунов (попечителей) несовершеннолетних, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; матерей и отцов, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет; работников, имеющих детей-инвалидов; работников, являющихся опекунами (попечителями) несовершеннолетних; и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом названные категории работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения профкома.

Запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

3.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; педагогическим работникам - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня; педагогическим работникам, работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам также предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, работникам с ненормированным рабочим днем – ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (Приложение № 1).

Ежегодные отпуска предоставляются работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели о наступлении календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.9. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- 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, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- в связи с проводами сына на службу в армию - 2 календарных дня;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.10. Работодатель по письменному заявлению предоставляет работнику, имеющему двух или 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 четырнадцати лет без матери, 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 либо по частям.

3.11. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.
- днями выплаты заработной платы являются:
 - за первую половину месяца – 30 число текущего месяца,
 - за вторую половину месяца – 15 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- надбавки стимулирующего характера;
- премии.

4.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

4.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ составляет 4% от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.6. Работодатель устанавливает ежемесячную надбавку за качество выполняемых работ к должностному окладу за квалификационную категорию (по результатам аттестации педагогических работников) со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.7. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ.

4.8. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключается соглашение по охране труда (Приложение № 3).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение специальной оценки условий труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательного учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу учебного года.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Предоставить гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, и иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, в соответствии с Приложением № 4, Приложение № 5.

6.1.10. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарным нормам тепловой режим в помещениях.

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

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной

платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и профкома в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.2.1. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.2.2. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.3. Безвозмездно предоставлять профкому помещение для постоянной работы профкома, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.2.4. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности средства связи и оргтехники;

7.2.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производить увольнение председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательного учреждения в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после их окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

С учетом мотивированного мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производить увольнение председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательного учреждения в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после их окончания по следующему основанию (статьи 374, 376 ТК РФ):

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ).

7.4. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

8. Профком обязуется:

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

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

8.3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

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

8.5. Принимать участие в аттестации педагогических работников образовательного

учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.

8.6. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.2. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 рабочих дней со дня получения соответствующего запроса.

9.5. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ г. Иркутска детского
сада № 156

_____ Л.В. Колесова
«01» февраля 2021 года
МП

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ г. Иркутска детского
сада № 156

_____ Л.Г. Маковская
«01» февраля 2021 года

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
и продолжительностью ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
в МБДОУ г. Иркутска детском саду № 156**

<i>№</i>	<i>Должность</i>	<i>Продолжительность отпуска</i>
1	Заведующий	3 календарных дня

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ г. Иркутска детского
сада № 156
_____ Л.В. Колесова
«1» февраля 2021 года
МП

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ г. Иркутска детского
сада № 156
_____ Л.Г. Маковская
«01» февраля 2021 года

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ) РАБОТНИКОВ
 которым устанавливаются доплаты по результатам
 специальной оценки условий труда
 в МБДОУ г. Иркутска детский сад № 156**

№ п/п	Должность (профессия)	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к окладу (должностному окладу))	Обоснование предоставления
1	2	3	4
1	Оператор стиральных машин	4%	Карта № 7/3025 специальной оценки условий труда от 17.03.2020г..
2	Помощник воспитателя	4%	Карта № 7/3025 специальной оценки условий труда от 17.03.2020г.
3	Уборщик служебных помещений	4%	Карта № 3/3168 специальной оценки условий труда от 25.06.2020г.

От работодателя:

Заведующий
 МБДОУ г. Иркутска детского
 сада № 156

_____ Л.В. Колесова
 «01» февраля 2021 года
 МП

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
 организации МБДОУ г. Иркутска детского
 сада № 156

_____ Л.Г. Маковская
 «01» февраля 2021 года

**Соглашение по охране труда
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Иркутска детского сада № 156**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Стоимость работ в руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	6
1	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, средствами индивидуальной защиты	шт	12000	1 раз в год	зам. заведующего по АХЧ
2	Своевременное обеспечение моющими средствами	шт	3920	1 раз в месяц	зам. заведующего по АХЧ
3	Регулярное пополнение аптек первой медицинской помощи	шт	1000	2 раза в год	зам. заведующего по АХЧ
4	Замена посуды	шт	1400	2 раза в год	зам. заведующего по АХЧ
5	Косметический ремонт помещений пищеблока, прачечной, складских помещений	кг	10500	июль-август	заведующий
6	Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников	шт	1500	июнь-август	зам. заведующего по АХЧ
7	Заправка огнетушителей	шт	2610	июнь	зам. заведующего по АХЧ
8	Заготовка песка для посыпания территории во время гололеда	кг	96000	сентябрь	зам. заведующего по АХЧ
9	Замена сгоревших ламп наружного освещения	шт	1000	июнь	зам. заведующего по АХЧ
10	Замена старых осветительных приборов и сгоревших ламп дневного света во всех помещениях	шт	3200	По мере надобности	зам. заведующего по АХЧ
11	Замена открытых плафонов ламп дневного освещения на закрытые	шт	2700	май	зам. заведующего по АХЧ
12	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	шт	12600	июнь	зам. заведующего по АХЧ
13	Проведение эвакуационных тренировок в случае возникновения пожара и иных ЧС	чел	1200	2 раза в год	зам. заведующего по АХЧ
14	Проведение инструктажей	чел	1200	2 раза в год	зам. заведующего по АХЧ

15	Обучение и проверка знаний по охране труда	чел	2500	2021	зам. заведующего по АХЧ
16	Обучение и проверка знаний по пожарной безопасности	чел	250	2021	зам. заведующего по АХЧ
17	Организация уголков, стендов, приобретение наглядных пособий	шт	3000	2021	зам. заведующего по АХЧ
18	Проведение внутреннего водопровода и испытания пожарного	шт	5200	2021	зам. заведующего по АХЧ

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ г. Иркутска детского
сада № 156

_____ Л.В. Колесова

«01» февраля 2021 года

МП

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ г. Иркутска детского
сада № 156

_____ Л.Г. Маковская

«01» февраля 2021 года

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты
в МБДОУ г. Иркутска детском саду № 156**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование выдаваемых средств	Норма выдачи на год
1	2	3	4
1.	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 шт. на 2 года
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на 1 год
3.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный (светлых тонов)	2 шт.
		Фартук хлопчатобумажный	2 шт.
		Косынка хлопчатобумажная	2 шт.
		Фартук для мытья посуды	2 шт.
		Фартук, колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи	2 шт
		Халат для уборки помещений	2 шт.
4.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный (светлых тонов)	2 шт.
5.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
6.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
7.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 шт	1 шт
		Сапоги резиновые с защитным подноском 1 пара	1 пара
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Для защиты от атмосферных осадков дополнительно	
		Плащ для защиты от воды	дежурный
		Зимой дополнительно	
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	дежурный
Ботинки кожаные. утепленные или сапоги кожаные утепленные, или валенки с резиновым низом	1 на 2 года		
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием 6 пар	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой	до износа
		Очки защитные	до износа
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа		

Основание: Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997 н; Постановлением Главного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»

От работодателя:

От работников:

Заведующий
МБДОУ г. Иркутска детского
сада № 156
_____ Л.В. Колесова
«01» февраля 2021 года
МП

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ г. Иркутска детского
сада № 156
_____ Л.Г. Маковская
«01» февраля 2021 года

**Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств,
применяемые в МБДОУ г. Иркутска детский сад № 156**

№ п/п	Виды смывающих и (или) обеззараживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц	Должность
1	2	3	4	5
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легко смываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Уборщик служебных помещений Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания Помощник воспитателя, Оператор стиральных машин Кастелянша Дворник

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (с изменениями и дополнениями).

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ г. Иркутска детского
сада № 156

_____ Л.В. Колесова
«01» февраля 2021 года
МП

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ г. Иркутска детского
сада № 156

_____ Л.Г. Маковская
«01» февраля 2021 года

Прошито и пронумеровано:
18 (восемнадцать) листов
Заведующий МБДОУ г. Иркутска
детского сада № 156
_____ Л.В.Колесова

Прошито и пронумеровано:
18 (восемнадцать) листов
Заведующий МБДОУ г. Иркутска
детского сада № 156
_____ Л.В.Колесова

Прошито и пронумеровано:
18 (восемнадцать) листов
Заведующий МБДОУ г. Иркутска
детского сада № 156
_____ Л.В.Колесова