

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детство» «ЦРР» города Калуги
на 2023-2026 годы

От работодателя:

Директор
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детство» «ЦРР»
города Калуги


Э.Р. Капитонова

М. П.



От трудового коллектива:

председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детство»
ЦРР» города Калуги

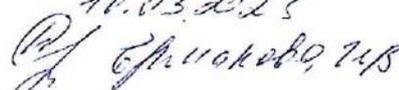

Н.Е. Васина

М. П.

Коллективный договор прошел регистрацию
в Городской Управе города Калуги
регистрационный № _____ от _____

Руководитель органа по труду:

г. Калуга

46
10.03.2023


Раздел I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения между работниками и работодателем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детство» «Центр развития ребенка» города Калуги на основе согласования взаимных интересов сторон и заключается, с одной стороны, работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации, с другой стороны, работодателем в лице директора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детство» «Центр развития ребенка» города Калуги (ст. 40 Трудового кодекса РФ).
- 1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно гарантии и льготы для работников, условия труда, улучшающие положение работников, отвечающих требованиям действующего законодательства Российской Федерации и Калужской области.
Кроме того, коллективный договор включает в себя основные положения Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), имеющие наибольшее значение для работников, и нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.
- 1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детство» «Центр развития ребенка» города Калуги (ст. 43 ТК РФ).
- 1.4. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Калужской области. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, недействительны (ст. 50 ТК РФ).
В случае изменения законодательных норм, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 44 ТК РФ).
- 1.5. Работодатель признаёт профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-

трудовых и производственно-экономических вопросов в организации (ст.29 ТК РФ).

1.6. Предметом настоящего договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.7. Обязательства сторон:

1) В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы образовательного учреждения, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу; добиваться стабильного финансового положения дошкольного учреждения;
- обеспечивать сохранность имущества дошкольного учреждения;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом.

2) Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе МБДОУ «Детство» «ЦРР» г.Калуги присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора и других актов действующих в организации.

3) Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкции по охране труда;
- беречь имущество дошкольного учреждения.

Ответственность сторон за невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, определяется действующим законодательством (ст. 55 ТК РФ).

1.8. Действие коллективного договора:

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами.

До истечения срока действия в коллективный договор могут быть внесены дополнения и изменения по взаимной договорённости сторон.

По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора не более, чем на три года (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МБДОУ «Детство» «ЦРР» г. Калуги.

При реорганизации дошкольного образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности МБДОУ «Детство» «ЦРР» г. Калуги Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации дошкольного образовательного учреждения Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.9. Стороны обязуются размножить по требованию текст коллективного договора и довести до работников, не позднее 1 месяца после его подписания и знакомить с Коллективным договором всех вновь поступающих на работу.

Раздел II. Трудовые отношения. Гарантии занятости.

- 2.1. Стороны договорились, что порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работнику меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1 к коллективному договору).
- 2.2. Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детство» «Центр развития ребенка» города Калуги (приложение 2 к коллективному договору).
- 2.3. Стороны договорились, что:

- при приёме на работу трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах: один экземпляр хранится у работодателя, другой экземпляр передаётся работнику (ст. 67 ТК РФ);

В трудовом договоре указываются в обязательном порядке (согласно ст. 57 ТК РФ):

- стороны (работник и работодатель, заключившие трудовой договор);
- место работы (с указанием необособленного структурного подразделения, адреса места нахождения),
- наименование должности, профессии с указанием квалификации.
- дата начала и срок действия договора (в случае заключения срочного трудового договора указывается основание и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного договора);
- условия оплаты труда (размер должностного оклада);
- права и обязанности сторон договора.

По соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре могут предусматриваться и иные условия, не противоречащие законодательству;

- условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с ТК РФ, соглашениями (региональным, отраслевым и др.), настоящим коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами о труде, за исключением случаев по заявлению самого работника;
- на основании заключенного трудового договора приём на работу работника оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который объявляется работнику под расписку (ст. 68 ТК РФ);
- работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ);
- при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права начисления страховой пенсии по старости сохранять на этот период оплату труда с учётом имеющейся квалификационной категории;
- в случае не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории сохраняются;

- изменения требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не является основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория;
- расторжение трудового договора допускается лишь по основаниям, предусмотренным ТК РФ и т.д.

2.4. Работодатель обязуется:

- при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в дошкольном образовательном учреждении;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

- предупреждать под роспись работника об увольнении в связи с сокращением его должности не менее, чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- лицам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата, предоставлять один день в неделю для поиска работы с оплатой из расчета среднего заработка;
- направлять на переподготовку и повышение квалификации работающих в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации;
- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (Ст. 178 ТК РФ).

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей–инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

Раздел III. Рабочее время и время отдыха.

- 3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), графиком работы сотрудников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями работников, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ «Детство» «ЦРР» г. Калуги.
- 3.2. Для заместителей директора, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала дошкольного образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 3.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и специальности педагогических

работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговаривается в трудовом договоре, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

- 3.4. Для педагогических работников и сотрудников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем. Для сотрудников, имеющих сменный режим работы – в соответствии с графиком сменности работы (ст. 103 ТК РФ).
- 3.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 3.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трёх лет.
- 3.7. Привлечение работников дошкольного образовательного учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного распоряжения работодателя и письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением по применению стимулирующих и компенсационных выплат, материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детство» «Центр развития ребенка» города Калуги.

3.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются работникам (по их письменному заявлению) в следующих случаях:

- беременным женщинам;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка–инвалида в возрасте до 18 лет));
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ);
- по согласованию между администрацией МБДОУ «Детство» «ЦРР» г. Калуги и работником.

3.9. Стороны договорились, что основной оплачиваемый отпуск предоставляется каждому работнику:

Учителя-логопеды	56 календарных дней
Старшие воспитатели, воспитатели, педагоги-психологи, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре	42 календарных дня
Сотрудники	28 календарных дней

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. 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 (ст. 125 ТК РФ);

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.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При проведении специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредными и (или) опасными по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ).

3.10. В соответствии со статьями 116 и 119 ТК РФ в связи с ненормированным рабочим днём установить ежегодные

дополнительные отпуска сроком от 3 – до 7 календарных дней следующим должностным лицам:

заместитель директора с исполнением обязанностей заведующего	3 дня
заместитель директора по АХЧ	3 дня
Заведующие хозяйством	3 дня

3.11. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяется учредителем (по письменному заявлению работника) и ст. 335 ТК РФ.

3.12. Работникам в обязательном порядке (по их письменному заявлению) предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях: (ст. 128 ТК РФ):

Работающим пенсионерам (по старости)	до 14 календарных дней
Рождение ребёнка	5 календарных дней
Регистрация брака	5 календарных дней
Смерть близких родственников	5 календарных дней
По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы	продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён заранее, не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника и в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ, дополнительным основанием для переноса ежегодного оплачиваемого отпуска могут быть семейные обстоятельства, путёвка в санаторий, дом отдыха или другие уважительные причины.

При наличии в учреждении финансовых возможностей, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Продолжительность ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

- 3.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).
- 3.15. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
 - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.122 ТК РФ).
- 3.16. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (Ст.262.2. Федеральный закон от 11.10.2018г. № 360-ФЗ)

Раздел IV. Оплата и стимулирование труда.

- 4.1. Оплата труда руководителей и педагогических работников производится в соответствии с Законом Калужской области от 6 июля 2011 г. № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, работников

государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей». Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам к ставке заработной платы производится по результатам аттестации.

- 4.2. Оплата труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и работников организаций состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Оплата осуществляется безналичным способом (перечислением на карту). Выплата заработной платы на карту сотрудника производится с его письменного заявления с указанием расчетного счета, к которому прикреплена банковская карта.
- 4.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.5. Работа сотрудников в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьёй 152 ТК РФ.
- 4.6. Исчисление средней заработной платы регулируется ст. 139 ТК РФ. Средний дневной заработок (оплата отпусков и выплата компенсации за неиспользованный отпуск) производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы за последние 12 календарных месяцев.
- 4.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).
- 4.8. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные дни:
 - 19-го числа - за первую половину отчетного месяца, с учетом фактически отработанного работником времени за период с 1 по 15 число отчетного месяца, из расчета оклада (тарифной ставки) работника и всех надбавок, независящих от оценки его работы за месяц, включая оплату за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
 - 4-го числа месяца, следующего за отчетным – за вторую половину отчетного месяца, с учетом фактически отработанного работником времени за период с 16 числа отчетного месяца по конец отчетного месяца, из расчета оклада (тарифной ставки) работника и всех

надбавок, независимых от оценки его работы за месяц, включая оплату за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. В случае, если заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска подано работником за три и менее рабочих дня (включая день подачи заявления) до дня начала отпуска, оплата производится не позднее двух рабочих дней, следующих за днем подачи заявления.

Работодатель информирует сотрудников, из чего складывается сумма их заработка путем выдачи расчетного листка.

Факт выдачи расчетных листов подтверждается документально, под роспись работника.

- 4.9. Размер минимальной заработной платы работника, выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 4.10. Работодатель на основании статьи 144 ТК РФ имеет право премировать работников в соответствии с «Положением по применению стимулирующих и компенсационных выплат, материальной помощи муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детство» «Центр развития ребенка» города Калуги».
- 4.11. Работодатель обязуется материально поддерживать сотрудников в следующих случаях:
- рождения ребенка;
 - длительного заболевания;
 - в связи с социальной нуждой;
 - смертью близких родственников;
 - в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
 - в связи с уходом на пенсию;
 - оздоровление;
 - за многолетний и добросовестный труд и в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);
 - праздничными и профессиональными днями.
 - юбилейными датами МБДОУ «Детство» «ЦРР» г. Калуги и его необособленных структурных подразделений.
- 4.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет директор учреждения.

Раздел V. Условия охраны труда.

- 5.1. Работодатель обязуется обеспечить здоровье и безопасные условия труда в соответствии со статьёй 212 ТК РФ и Федерального Закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации», в том числе:
- проведение обязательных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, внеочередных осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 213 ТК РФ);
 - недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
 - осуществление эффективных мер по ликвидации загрязнений воздушной среды на рабочих местах и приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил;
 - по каждому несчастному случаю на производстве создание комиссии по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разработку мероприятий по предупреждению производственного травматизма;
 - создание необходимых условий для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - производить доплату уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей в размере 20%;
 - проведение в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда;
 - приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением в МБДОУ «Детство» «ЦРР» г. Калуги.

- 5.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 5.3. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любой государственной экспертизе на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.
- Работодатель и профком согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания на предприятии, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя или члена профсоюзного комитета.
- За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

Раздел VI. Взаимоотношение профсоюзного органа и работодателя в части реализации прав профсоюза.

- 6.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором.
- 6.2. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профкомом, давать ему мотивированные ответы.
- 6.3. Работодатель гарантирует председателю профсоюзного комитета получение бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

- 6.4. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с профсоюзным органом.
- 6.5. Работодатель предоставляет профсоюзному органу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование необходимые помещения со всем оборудованием, телефоны, а также отопление, освещение, уборку и охрану для работы, а для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников организации – зал.
- 6.6. Работодатель также предоставляет профоргану бесплатно автотранспортные средства и другие (помимо телефона) услуги связи.
- 6.7. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений членов профсоюза производить безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов и бесплатно перечислять профсоюзному органу через бухгалтерию организации в недельный срок.
- 6.8. Работодатель обязуется сохранять среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы работникам, избранным в состав профсоюзных органов, неосвобожденным от своей основной работы и уполномоченным лицам по охране труда на период подготовки и участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, пленумов, а также на период выполнения профсоюзных обязанностей и на время краткосрочной профсоюзной учебы, но не более 10 дней в году.
- 6.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию с профсоюзным комитетом) 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 праздничные нерабочие 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);
 - установление перечня должностей с ненормируемым рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составления графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждения формы расчетного листка (ст.136 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.

Раздел VII. Заключительные положения.

7.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- настоящий коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами направляется работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку);
- в течение трёх месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны приступают к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или продлевают его.

7.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

Стороны 1 раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

Коллективный договор утверждён на общем собрании (конференции) работников организации.

Работодатель:

Представитель работников:

_____ Э.Р. Капитонова

м.п. 09.03.2023г.

Председатель первичной
профсоюзной организации:

_____ Н.Е. Васина

м.п. 09.03.2023г.



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «ДЕТСТВО» «Центр развития ребенка» города
Калуги
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ППО РАБОТНИКОВ МБДОУ «Детство» «ЦРР» города Калуги) ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

Выписка из протокола №2
собрания работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детство»
«ЦРР» города Калуги

от «09» марта 2023 г.

Повестка дня:

1. Отчёт о выполнении коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детство» «ЦРР» города Калуги за 2020-2023 годы.
2. Обсуждение, внесение дополнений и изменений в проект коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детство» «ЦРР» города Калуги на 2023-2026 годы.
3. Утверждение коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детство» «ЦРР» города Калуги на 2023-2026 годы.

Решение:

Утвердить коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детство» «ЦРР» города Калуги на 2023-2026 годы.

Поручить председателю первичной профсоюзной организации подписать коллективный договор от имени работников.

Председатель собрания работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детство»
«ЦРР» города Калуги

_____ Н.Е. Васина