

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Заведующий МБДОУ ДС № 25
«Чебурашка» г. Туапсе

О. В. Юрьева



М.П.

подпись

13 сентября 2022 г.

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель ПК
МБДОУ ДС № 25 «Чебурашка»
г. Туапсе

Р. С. Минасян



13 сентября

2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 25 «Чебурашка» г. Туапсе
муниципального образования Туапсинский район

на период с «13» сентября 2022 г.
до «12» сентября 2025 г.

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
организации

Протокол от «07» 09 2021 г. № 3

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края

«Центр занятости населения Туапсинского района»

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 13.09.2022 № 48

Главной специалист с А. Висарик
наименование должности, подпись, Ф. И. О.

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

от «РАБОТНИКОВ»

Заведующий МБДОУ ДС № 25
«Чебурашка» г. Туапсе

Председатель ПК
МБДОУ ДС № 25 «Чебурашка»
г. Туапсе

_____ О. В. Юрьева
подпись

_____ Р. С. Минасян

"_____" 2022 г.

"_____" 2022 г.

М.П.

М.П.

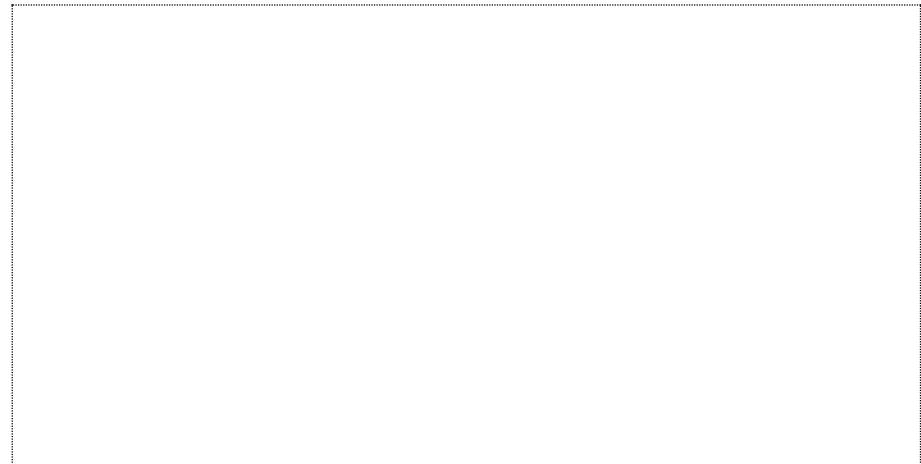
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 25 «Чебурашка» г. Туапсе
муниципального образования Туапсинский район**

на период с «13» сентября 2022 г.
до «___» сентября 2025 г.

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
организации

Протокол от «___» 2021 г. №



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (у индивидуального предпринимателя) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹.

1.1. Сторонами коллективного договора являются муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 25 «Чебурашка» г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район в лице заведующего Юрьевой Ольги Викторовны, именуемое в дальнейшем "Работодатель" и представительный орган работников, в лице председателя первичной профсоюзной организации Минасян Рузанны Станиславовны, именуемый далее «Профком».

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет прибыли организации.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Профсоюзным комитетом (Представительным органом работников) проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации;

1.4.2. Работники организации (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4.3. Профсоюзный комитет (Представительный орган работников) представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в

¹ Формирование коллективного договора организации осуществляется на основании примерной формы (макета) коллективного договора, в который сторонами могут быть внесены изменения и дополнения в зависимости от возможностей организации (организационных, отраслевых, финансовых и других), а также в соответствии с мероприятиями отраслевых соглашений, действующих на федеральном, краевом и муниципальном уровнях.

области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

1.5. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.7. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.7.1. Работодатель:

признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Профсоюзный комитет к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставлять Профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности предприятия;

Незамедлительно информирует Профсоюзный комитет и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора; способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 год(а) и вступает в силу «13» сентября 2022 г. (ст. 43 ТК РФ).

со дня его подписания либо со дня, установленного коллективным договором

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное положение работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих. Создавать условия для роста производительности труда, проводить работу по модернизации и реконструкции производства, обеспечивающего его эффективность.

2.1.2. Обеспечивать сохранение и создание новых рабочих мест, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.1.3. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ).

2.1.4. Представлять Профкуму полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.1.5. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.6. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах:

- учета мнения Профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором;
- проведения Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждения с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждения Профкомом планов социально-экономического развития организации;
- участия в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.1.7. Представлять Профкому разработанные инструкции по охране труда для изложения в письменном виде мотивированного мнения (ст. 372 ТК РФ).

2.2. Профсоюзная организация обязуется:

2.2.1. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работников сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

2.2.2. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

2.2.3. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда. Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.2.4.Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):

- управлеченческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;
- локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с Профкомом.

2.2.5.Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.2.6. Направлять своих представителей в комиссию по специальной оценке условий труда.

2.2.7.Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

2.2.8.Выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.2.9.Добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

2.2.10.Выражать в письменном виде мотивированное мнение при разработке и утверждении работодателем инструкций по охране труда (ст. 372 ТК РФ).

2.2.11.Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1.Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.2.Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.3.3.Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.3.4.Принимать локальные нормативные акты.

2.3.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.4. Профком имеет право:

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений.

2.4.2. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанных с трудом, экономическим вопросам, в частности:

о реорганизации и ликвидации организации о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

2.4.3. Вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении (ст.53 ТК РФ).

2.4.4. Оказывать юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений, а также финансовую и другие виды практической помощи работникам.

III. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к настоящему договору).

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с:

- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, коллективным договором.

3.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия настоящего коллективного договора, соглашения и заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2).

3.5. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в порядке, предусмотренном для учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель сообщает об этом Профкуму заранее, но не позднее, чем за два месяца, а в случае массового увольнения – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить высвобождаемому работнику все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

3.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет;
- одному из двух или более членов одной семьи;

– впервые поступающим на работу по полученной специальности в течении одного года с окончания образовательного учреждения.

3.9. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает высвобождаемым работникам возможность переобучения профессиям (специальностям), по которым имеются вакансии.

3.10. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, штата работников или ликвидацией организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двух недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.11. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.12. При смене собственника имущества организации, изменении подведомственности, реорганизации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

3.14. Работодатель обязуется предоставлять гарантии работникам при совмещении работы с обучением (ст. 173-177 ТК РФ) при получении профессионального образования начального, среднего или высшего уровня, а также при обучении в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях.

3.15. Работодатель проводит мероприятия по повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников (в том числе в возрасте от 25 до 65 лет).

3.16. Работодатель создает (выделяет) квотируемые рабочие места для инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы других категорий, проводит на них специальную оценку условий труда и соблюдает условия труда по результатам проведенной специальной оценки.

IV. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников.

4.2. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы в размере в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной

плате в Краснодарском крае - не менее прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Краснодарском крае.

Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных выплат) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

4.3.Работодатель обязуется индексировать заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

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

4.5.Заработка плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

Заработка плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях договора со Сбербанком России (зарплатный проект)

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В этом случае организация открытия счета в выбранной работником кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного работником с кредитной организацией.

4.6.При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.7.Работодатель в письменной форме извещает 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 и за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат 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.

4.8.Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.9.При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.10.Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

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

4.12. Размер оплаты за работу в ночное время 40 % (не менее 35%) часовой тарифной ставки (части оклада(должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

5.1.За работниками, направленными работодателем на профессиональную переподготовку и повышение квалификации сохраняются все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

5.3. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинским заключением. При этом работники, названные в данном пункте должны быть в письменной форме знакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

5.4. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.6.Работодатель:

5.6.1.Предоставляет работникам единовременную материальную помощь:

- к ежегодному отпуску в размере 5000,00 рублей;
- в связи с регистрацией брака работника или детей работника в размере 5000,00 рублей;
- к 1 сентября родителю ребенка 1-4 и выпускного класса «последний звонок» в размере 5000,00 рублей;
- в связи со смертью близких родственников 5000 (мать, отец, дети), а также родственникам в связи со смертью самого работника в размере от 10000 до 20000 рублей;
- в связи с другими обстоятельствами профкома

5.6.2.Выплачивает денежное вознаграждение:

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

5.7.Работодатель и Профком совместно организуют культурно-массовые мероприятия для работников и их детей: празднований Нового года, Международного женского дня, Дня защитников Отечества и профессиональных праздников.

Профком обязуется оказывать по заявлениям членов профсоюза или ходатайству профгрупп материальную помощь в соответствии с Положением о выплате материальной помощи из средств профсоюза.

Выделять средства на культурно-массовые мероприятия: проведение для членов профсоюза и их детей празднований Нового года, Международного женского дня, Дня защитников Отечества, Дня матери, профессиональных праздников.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении.

6.1.3. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 3*)

6.1.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (для учреждений образования) (ст. 226 ТК РФ).

6.1.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

6.1.6. Проводить:

6.1.6.1. обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно);

6.1.6.2. инструктажи по охране труда;

6.1.6.3. обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

6.1.6.4. ежемесячно единый День охраны.

6.1.7. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (*приложения № 2*).

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*приложения № 3,4,5.*).

6.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.13. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.16. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников организации.

6.1.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.18. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктажи по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские

осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.4. Стороны совместно:

6.4.1. Оказывают содействие комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации.

6.4.2. Принимают участие в проведении «Дней охраны труда».

6.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

6.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Права профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2. Работодатель для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета обязуется:

- при наличии письменных заявлений работников ежемесячно и безвозмездно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1 % из заработной платы работников;

- не увольнять без предварительного согласия профкома по своей инициативе работников, входящих в состав профсоюзных органов;

7.2.1. Предоставлять профкуму необходимые для его деятельности помещение, оборудование, средства связи, транспортные средства.

7.3.Работодатель за нарушение прав профсоюза несет ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1.Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

8.2.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также органом по труду, осуществившим его уведомительную регистрацию. Стороны не реже чем каждые полгода отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а так же соответствующему органу по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

8.3.Профком содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

8.4.Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

8.5.Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет в орган, уполномоченный по труду, для проведения уведомительной регистрации.

8.6. Стороны пришли к соглашению о том, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение №1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
организации профсоюза
МБДОУ ДС №25 «Чебурашка»
МО Туапсинский район
Минасян Р. С. _____

«13» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ ДС№ 25 «Чебурашка»
МО Туапсинский район
Юрьева О. В. _____

«13» сентября 2022 г.

ПРАВИЛА

**внутреннего трудового распорядка работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 25 «Чебурашка» г. Туапсе
муниципального образования Туапсинский район**

2022г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и иные вопросы.

1.2. Приём на работу в МБДОУ ДС № 25 «Чебурашка» производится на основании заключенного трудового договора.

1.3. При приёме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего:

- предъявления паспорта или другого документа, удостоверяющего личность;
- предоставления трудовой книжки, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страхового свидетельства государственного пенсионного страхования,
- документов воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- диплома или иного документа о полученном образовании или документа, подтверждающего специальность или квалификацию.
- справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются

лица имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующему основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с:

- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;
- иными локальными нормативными работы (ст.68 ТК РФ).

При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев.

1.4. При приеме на актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

1.5. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию в письменной форме за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении, работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Прекращение трудового договора оформляется приказом .

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора, должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим кодексом или иными Федеральными законами сохранялось место работы (ст.84.1 ТК РФ).

2. Основные обязанности работников

2.1. Работники МБДОУ ДС № 25 «Чебурашка» должны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране;
- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории предприятия; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

2.2. Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией.

3. Основные обязанности работодателя

3.1. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.
- выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Заработка плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

Заработка перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях договора с банком (зарплатный проект)

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработка платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработка платы.

В этом случае организация открытия счета в выбранной работником кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного работником с кредитной организацией.

3.2. Работодатель стремится к созданию высокопрофессионального, работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений внутри управления, повышению заинтересованности среди работников в развитии и укреплении деятельности учреждения.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. В соответствии с действующим законодательством в МБДОУ ДС № 25 «Чебурашка» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, для педагогических работников 36 часов в неделю.

4.2. Продолжительность работы 8 часов в день устанавливается заведующему, заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХР, дворнику, младшему воспитателю, повару, кухонному рабочему, рабочему по стирке белья, кастелянши, кладовщику с 8.00ч. до 17.00ч. Перерыв для отдыха и питания 1 час с 13.00ч. до 14.00ч. Заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе, устанавливается режим ненормированного рабочего дня.

4.3. Для поваров начало работы 1 смены – с 06.00ч. до 15.00ч., 2 смена – с 08.00ч до 17.00ч., 3 смена – с 09.00ч. до 18.00ч. Перерыв для отдыха и питания обеспечивается продолжительностью 1 час.

4.4. Для воспитателей установлена 36-часовая рабочая неделя. 1 смена – с 7час. 30 мин. до 14час. 42мин., 2 смена – с 11час. 00мин. до 18час.12мин. Возможность для отдыха и приема пищи обеспечивается в рабочее время продолжительностью 30 минут.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), другими нормативными актами, а так же:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час.

4.8. При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

4.9. Работа в МБДОУ ДС № 25 «Чебурашка» не производится в праздничные дни.

Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в отдельных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу (распоряжению) руководителя в соответствии со ст.113 ТК РФ, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома (п.6.3 территориального отраслевого соглашения).

Работа в выходной день компенсируется в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (за исключением педагогических работников, инвалидов и несовершеннолетних работников) согласно действующему законодательству устанавливается 28 календарных дней.

Для педагогических работников и административных педагогических работников (заведующий, заместитель заведующего по УВР) - 42 календарных дня (ст.334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов, специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

В соответствии с действующим законодательством (ст. 128 ТК РФ) работнику предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы. Отпуск без сохранения заработной платы так же предоставляется в случаях, не предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- для сопровождения детей школьного возраста в школу -1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней.

5. Поощрения.

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

6.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного и иных мер воздействия, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

6.3. Дисциплинарные взыскания применяются руководителем организации. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения поступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.6. С правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники организации. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.