

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения № 54
города Калуги

05 февраля 2024- по 04 февраля 2027 года

От работодателя:
Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
№54 города Калуги

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения
№54 города Калуги



Бархатова Е.А.



Гурчанинова О.Ю.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Городской Управе города Калуги.

регистрационный № _____ от _____ 20 _____ г.

Руководитель органа по труду:

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Калуга 2024



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 № 54 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 № 54 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.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Калужской области от 14.11.2000 г. (редакция от 27.12.2007 г.) №62-03 «О социальном партнёрстве в Калужской области»;
- Соглашение между Минобрнауки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза по регулированию социально-трудовых отношений на 2023-2025г.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 54 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 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 54 города 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 (контракту);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкции по охране труда;

- беречь имущество дошкольного учреждения.

В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации воспитателям, старшему воспитателю, а также специалистам входят в обязанность заполнения документов:

1) участие в разработке рабочих программ;

2) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

3) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

4) участие в составлении Воспитательной программы, Программы развития;

5) составление планов учебных занятий;

6) составление воспитательно-образовательного плана работы воспитателей;

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

1.8. Действие коллективного договора:

Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания 05.02.2024- 04.02.2027.

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 заведующим муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 54 города 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 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 54 города 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. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

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 № 54 города Калуги

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 наименования учреждения, 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;

- 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 подготовку 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 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 54 города Калуги.

3.2. Для заместителей заведующего, 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.

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.

- запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, 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 женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

- гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 № 54 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 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 54 города Калуги и работником.

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

Воспитателю, учителю-логопеду, педагогу-психологу, музыкальному руководителю 56 календарных дней

Старшему воспитателю 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 календарных дней следующим должностным лицам:

Завхозу 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):

- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу – 1 (один) календарный день;
- в связи с бракосочетанием – 3(три) календарных дня;
- для провода детей в армию – 1 (один) день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 (три) календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 (два) календарных дня;
- при праздновании юбилейных дат- 50-летие – 1 (один) календарный день;
- для участия в похоронах близких родственников - 3 (три) календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме – 1 (один) день;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 2 (два) календарных дня;
- в связи с рождением ребёнка 3 (три) календарных дня;

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).

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА ТРУДА 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 (ред. от 27.12.2013, и от 21.12.2016 № 152-оз) «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей»).

- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам к ставке заработной платы производится по результатам аттестации.

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом, и не входящие в круг основных обязанностей работника;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

4.2. Минимальный уровень заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 54 города Калуги устанавливается не ниже величины прожиточного минимума, установленной в Калужской области для трудоспособного населения, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4.3. Оплата труда заведующего и работников организаций состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. 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.

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

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:

18-го числа – за первую половину месяца,

3-го числа – за вторую половину месяца. Работникам ежемесячно выплачивается заработная плата за первую половину месяца в размере 40 % от общей суммы заработной платы. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.9. Работодатель информирует сотрудников, из чего складывается сумма их заработка путем выдачи расчетного листка. Факт выдачи расчетных листов подтверждается документально, под роспись работника.

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 № 54 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;

- за многолетний и добросовестный труд и в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70);

- праздничными и профессиональными днями.

- юбилейными датами муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 54 города Калуги».

4.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет заведующий учреждения.

4.13. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Представителя работников. Выплата заработной платы в купонах, в форме долговых обязательств, расписок и др. формах, определенных ст.131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

4.14. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

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);

- проведение в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда;

- приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, и других средств индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами бесплатной выдачи специальной одежды 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 № 54 г. Калуги (приложение 3 к коллективному договору).

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

предприятию, 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 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 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 54 города Калуги

РАЗДЕЛ VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, для чего избирается комиссия из пяти человек, по 2 чел. от каждой стороны.

8.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

8.3. Ежеквартально стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

8.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном ТК РФ.

8.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению условий коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 ТК РФ.

8.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.7. При выполнении Работодателем обязательств, принятых им в коллективном договоре, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора и проведению забастовок.

РАЗДЕЛ IX. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительного отпуска по каждой должности.
2. Перечни профессий работников с тяжелыми и вредными условиями труда, получающих бесплатно: спецодежду и другие средства индивидуальной защиты; моющие средства;
3. Другие приложения.

Выписка из протокола № 2
собрания работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения № 54 города Калуги от «02» февраля 2024 г.

Повестка дня:

1. Отчёт о выполнении коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 54 города Калуги за 2020-2023 годы.
2. Обсуждение, внесение дополнений и изменений в проект коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 54 города Калуги за 2024-2027 годы.
3. Утверждение коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 54 города Калуги на 2024-2027 годы.

Решение:

Утвердить коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 54 города Калуги с 05 февраля 2024 по 05 февраля 2027 годы.

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

СОГЛАСОВАНО
 Председатель первичного профессионального союза
 работников МБДОУ № 54
 г. Калуга
 Организация
 МБДОУ № 54
 Губчанинова О.Ю.
 « 5 » февраля 2024г.

УТВЕРЖДАЮ
 Заведующий МБДОУ № 54
 г. Калуга

Е. Бархатова Е.А.
 « 5 » февраля 2024г.

Мероприятия
 по улучшению условий и охраны труда
 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
 № 54 г. Калуга на 2024-2027 годы

№ п/п	Содержание мероприятий	Объем работ	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Примечание
	Опрессовка системы отопления	Все здание	Июль-август ежегодно	Завхоз	
	Очистка ламп освещения от пыли	1 раз месяц	ежемесячно	Завхоз	
	Очистка стекол в окнах от пыли	Все окна здания	По мере загрязнения	Завхоз	Не реже 3-х раз в год
	Ремонт и покраска игрового оборудования на участках	Все	Май - Июнь-ежегодно	Завхоз	
	Обучение и проверку знаний работников детского сада по охране труда.	Все сотрудники	2 раза в год	Завхоз	
	Косметический ремонт групповых помещений	1 раз в 2 года	Июль-август	Завхоз	
	Благоустройство территории (высадка кустарниковых саженцев и низкорослых деревьев)	1 раз в года	Май ежегодно	Завхоз	
	Систематически производить покос травы, обрезку кустарников и сучьев деревьев.	Три раза в летний оздоровительный период	Июнь-август	Завхоз	
	Произвести ремонт лестничных маршей здания.	По мере финансирования	Июнь-август	Завхоз	По мере финансирования

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичного профессионального союза
работников МБДОУ № 54



Организация
МБДОУ № 54
г. Калуги
Гурчанинова О.Ю.
2024г.



Приложение № 2

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 54
г. Калуги
Бархагова Е.А.
2024г.

Перечень работ, профессий и должностей, исполнение которых даёт право на получение бесплатно по установленным нормам сертифицированных средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств на основе приказа от 9 декабря 2014 г. N 997н Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Рабочий комплексного обслуживания служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
2.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 6 пар
3.	Рабочий комплексного обслуживания территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 6 пар
4.	Повар детского питания	Колпак х/б Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.

		механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
5.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный	1 шт. 1 комплект до износа 6 пар 2 шт. 1 шт.
6.	Завхоз	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	6 пар 1 шт.
7.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект
8.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичного профессионального союза
работников МБДОУ № 54

г. Калуги

Турчанинова О.Ю.

« 5 » февраля 2024г.

Приложение № 3



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 54

г. Калуги

Бархатова Е.А.

« 5 » февраля 2024г.

Перечень
профессий и должностей с ненормированным рабочим днем,
исполнение которых дает право на дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Количество календарных дней к отпуску
1	Заведующий	3 календарных дня
2	Завхоз	3 календарных дня

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 133600552358087161194895262509558337786447861719

Владелец Бархатова Елена Александровна

Действителен с 20.03.2024 по 20.03.2025