

KOJENKOV, RITŠEV, JOFIMOV

KOJENKOV, RITŠEV, JOFIMOV

« 07 » ноября 2019 год

от работников:

представитель трудового коллектива

Пьянкова А.В.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор - локально-нормативный акт, гарантирующий защиту прав и интересов работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 комбинированного вида «Светлячок», филиалов МКДОУ – детских садов «Теремок» с. Дулино, «Тополек» с. Половинное, «Колосок» с. Кислянка, «Родничок» с. Заманилки, «Сказка» с. Пески (далее – МКДОУ), определяющий обязательства работодателя и коллектива работников по вопросам занятости, совершенствования оплаты труда, условий труда, охраны труда, организацию дополнительного профессионального образования работающих.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-экономические, правовые и профессиональные отношения в МКДОУ и его филиалах (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – МКДОУ, в лице заведующей Савенко Ольги Павловны, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения МКДОУ, именуемые в дальнейшем «Коллектив», в лице представителя трудового коллектива Пьянковой Анастасии Викторовны.

1.5. Работодатель признает представителя трудового коллектива МКДОУ полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКДОУ.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с коллективным договором, другими локальными нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МКДОУ.

1.13. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Подведение итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить на общем собрании трудового коллектива не менее двух раз в год.

1.16. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания сторонами. С целью обеспечения гласности содержания коллективного договора, текст размещается на официальном сайте МКДОУ.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень должностей и профессий работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень рабочих мест, наименований профессий и должностей, занятость на которых, дает право застрахованным лицам на досрочное назначение трудовой пенсии;
- положение об оплате труда работников и порядка установления доплат и надбавок работникам МКДОУ;
- иные локальные акты, относящиеся к работникам.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя трудового коллектива:

- учет мнения представителя трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК и законом «Об образовании в РФ», отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, коллективным договором.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МКДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным и территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работником заключается для выполнения работы на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, льготы и компенсации.

Объем нагрузки работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ),

2.5. Уменьшение или увеличение нагрузки педагогу в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только по взаимному согласию сторон.

2.6. Уменьшение или увеличение нагрузки педагогу в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, по инициативе работодателя возможно в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема нагрузки в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ;
- простоя учреждения в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В этих случаях согласия от работника не требуется.

2.7. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп, численности воспитанников), изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменений его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), (ст.74 ТК РФ). Изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

2.8. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МКДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд МКДОУ.

3.2. Работодатель с учетом мнения трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, и дополнительное профессиональное образование работников МКДОУ (в разрезе специальности) - для педагогических работников не реже чем один раз в пять лет, а по желанию работника один раз в три года.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры и успешно осваивающим эти программы, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению органов управления образованием, а также в случаях финансирования за счет внебюджетных источников, экономии фонда оплаты труда).

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время **не менее 2 часов** в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (ст.81.1 ТК РФ) и сокращением численности или штата (ст.81.2 ТК РФ) производить с учетом мнения представителя трудового коллектива.

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.6. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

4.7. Стороны договорились, что:

4.7.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами.

4.7.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.7.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

— V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МКДОУ (ст. 91 ТК РФ), графиком, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МКДОУ.

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

5.3. Для иных работников: административно-хозяйственных, инженерно-технических, производственных, учебно-вспомогательных, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

5.4. Для работников МКДОУ установлена 5 дневная рабочая неделя с 2 выходными днями – суббота, воскресенье.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 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.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Для сторожей, работающих по графику, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год (ст.103. 104 ТК РФ).

Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни в МКДОУ может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов.

5.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МКДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается по письменному приказу работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в размере по соглашению сторон трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

5.9. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам: 42 календарных дня для педагогических работников, для логопеда – 56 календарных дней и 28 календарных дней для иных работников.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности в количестве 3 календарных дня. Для педагогических работников и иных работников отпускные начисляются исходя из заработной платы за год.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Предоставлять работникам учреждения по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим причинам. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником МКДОУ и заведующим.

Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- свадьбой детей – 3 календарных дня;
- смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 календарных дня;
- рождением ребенка – 1 календарный день;
- переезд на новую квартиру - 2 календарный день;
- проводы детей в армию – 2 календарных дня;
- для поездки в областную больницу по направлению врача.

5.12. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через десять лет непрерывной педагогической работы.

5.13. Во время ремонта работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (текущий ремонт, работа по благоустройству территории, охрана учреждения и т.п.) в пределах установленного рабочего времени, с письменного согласия работника.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, график работы, а также график дежурств работников по учреждению устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для иных работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МКДОУ осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

6.2. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников МКДОУ устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6.3. Заработная плата переводится работнику на карту по личному заявлению.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются - расчёт за предыдущий месяц 8 числа и за первую половину 23 числа.

6.5. Заработная плата исчисляется исходя из отраслевой системы оплаты труда и включает:

- оплату труда, исходя из тарифных ставок, окладов (должностных окладов);
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

6.6. Изменение повышающих коэффициентов, окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение коэффициента, оклада;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.
- при наступлении у работника права на изменение размера коэффициента, оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера коэффициента (оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На педагогических работников и иных работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Время простоя детского сада по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 от средней заработной платы (ст. 157 ТК РФ).

6.9. Размеры доплат надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются МКДОУ самостоятельно в пределах имеющихся средств по согласованию с представителем трудового коллектива.

6.9. Положение о порядке установления доплат и надбавок ежегодно принимается на общем собрании не позднее сентября текущего года.

6.10. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату в полном размере работникам МКДОУ, участвующим в забастовке, за дни забастовки.

6.11. Работникам МКДОУ по их заявлению и на основании приказа заведующей МКДОУ предоставляется единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада в связи (при экономии фонда оплаты труда):

- с длительной и продолжительной болезнью работника МКДОУ или члена его семьи (более 2-х месяцев);
- со смертью работника или членов его семьи (супруг (а), родители, дети);
- с тяжелым материальным положением, вызванным утратой имущества вследствие пожара, урагана, наводнения или иного стихийного бедствия.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что:

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ;

7.2. работодатель

- производит оплату при вынужденном прекращении работы не по вине работника в полном размере;

- предоставляет работнику МКДОУ место для ребенка дошкольного возраста в детском саду на период его работы в МКДОУ.

7.3. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда (приложение №2) с определением

в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков и выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу в МКДОУ работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже 1 раза в три года педагогам, обслуживающему персоналу - 1 раз в год.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МКДОУ.

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

8.5. Обеспечивать работников МКДОУ средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, в том числе специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников МКДОУ. Для этого оборудовать санитарный пост аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи, прибором для измерения давления.

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

8.7. Разработать инструкции по охране труда на каждое рабочее место, согласованные с представителем трудового коллектива.

8.8. Содействовать работе комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены трудового коллектива.

8.9. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.10. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.11. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарного минимума.

8.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом ст.212 ТК РФ.

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

8.14. Обеспечивать бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств работникам согласно перечню (ст.212 ТК РФ).

8.15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Представитель трудового коллектива обязуется:

8.17. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов коллектива;

8.18. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.19. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. **Представитель трудового коллектива** осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с представителем трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работников производится с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива.

9.5. Работодатель обязан предоставить представителю трудового коллектива помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Представитель трудового коллектива включается в состав комиссий учреждения по тарификации, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель по согласованию с представителем трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10. Представитель трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

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

10.6. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по вопросам летнего оздоровления детей работников МКДОУ.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет заявки уполномоченному району.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.13. Участвовать в работе комиссий по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МКДОУ.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.