

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
Жедаевский детский сад «Ягодка»

на 2022-2024 годы

Представитель Работодателя:

Заведующий
МКДОУ Жедаевский д/с «Ягодка»
_____ В.А.Строгонова
«_07_» _____ 02 _____ 2022г.

МП

Представитель Работников:

Председатель трудового
коллектива
_____ О.И.Авдеева
«_07_» _____ 02 _____ 2022г.

Заключён на Общем собрании трудового
коллектива МКДОУ Жедаевский д/с
«Ягодка»

протокол №_2_ от
“_07_” _____ 02 _____ 2022 _____ г.

С.Жедаевка
2022г.

1. Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение Жедяевский детский сад «Ягодка» (МКДОУ Жедяевский д/с «Ягодка»)
(полное наименование организации с указанием сокращённого наименования при его наличии)
2. Строгонова Валентина Александровна, 8(84230)79-1-11, jagodka1970@rambler.ru
(фамилия, имя, отчество (полностью), телефон, электронный адрес работодателя (представителя работодателя), индивидуального предпринимателя)
(
3. 433464, Ульяновская область, Старомайнский район, с.Жедяевка ул. Шоферов, дом4
ИНН 7318005109 КПП 731801001
л/с 03573303050, 21056000001 в Управлении финансов МО
«Старомайнский район» Казначейский счет (расч/счет)
03234643736420006800 ОТДЕЛЕНИЕ УЛЬЯНОВСК БАНКА РОССИИ//УФК
по Ульяновской области г. Ульяновск
Единый казначейский счет (корсчет) 40102810645370000061
БИК 017308101
Тел.: 8(84230)79-1-11
(реквизиты, почтовый индекс, адрес организации)
4. Образование
(отрасль народного хозяйства)
5. Муниципальная казенная организация
(организационно-правовая форма организации)
6. Образовательная деятельность по основным общеобразовательным программам дошкольного образования
(основные виды деятельности)
7. 05.06.2002г.№144 Администрация Старомайнского района
(дата, номер и место выдачи свидетельства о государственной регистрации)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Жедяевский детский сад «Ягодка» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключённым между работниками Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Жедяевский детский сад «Ягодка» (далее – Работники) и заведующим данной организации Строгонова Валентина Александровна (далее – Работодатель) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Жедяевский детский сад «Ягодка» (далее — ДООУ) в лице заведующего Строгоновой Валентиной Александровной, действующий на основании Устава (далее - Работодатель) и Работники, представленные Общим собранием трудового коллектива ДООУ, в лице председателя трудового коллектива Авдеевой Ольгой Ивановной.

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- регулирования социально-трудовых отношений в ДООУ, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

- установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают Председателя первичной профсоюзной организации представителем интересов Работников, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников ДООУ, включая Работников заключивших трудовой договор по совместительству.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан с учётом положений

Соглашения между Федерацией организаций профсоюзов Ульяновской области, объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области на 2013-2015 годы от 24.12.2012г. №280-ДП, Дополнительного Соглашения от 20.02.2015г. №11-ДП к вышеуказанному Соглашению и Регионального Соглашения между Ульяновским областным объединением организаций профсоюзов «Федерация организаций профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области о минимальной заработной плате в Ульяновской области от 10.06.2015г. №75-ДП (далее Региональное Соглашение № 75-ДП).

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.8. Работодатель обязуется, в течение 10-ти дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников ДООУ, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов должностных лиц, через информационные стенды, многотиражную газету и др.) (ст. 68 ТК РФ).

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками (работником), работодатель обязан ознакомить работников с такими изменениями не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.8. Локальные нормативные акты ДООУ, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с общим собранием коллектива.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества оказываемых образовательных услуг населению, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться стабильной деятельности ДООУ, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов).

2.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым

договором.

2.3. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы, надлежащего качества.

2.4. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.5. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.6. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2.8. В случае ухудшения финансового состояния ДОО, подачи кредитором (кредиторами) в суд заявления о признании ДОО банкротом, немедленно извещать Председателя первичной профсоюзной организации в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и минимизации негативных последствий для работников.

2.9. Представлять Председателю трудового коллектива необходимую информацию:

для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса членов трудового коллектива;

для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса членов трудового коллектива;

по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности ДОО, изменении ее структуры, передачи ДОО, её подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

о введении технологических изменений, которые повлекут за собой изменение условий труда работников, в срок не позднее чем за два месяца;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

о результатах производственно - хозяйственной деятельности,

инвестиционной политики;

об изменении показателей развития качества образования;

о назначении (заключении трудовых договоров) и прекращении трудовых договоров с руководителем и заместителями руководителя ДОО, её подразделений;

о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за два месяца;

о введении технологических изменений производства;

о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.9. Содействовать инициативе Работников в части создания первичных профсоюзных организаций, создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.10. Учитывать мнение Председателя первичной профсоюзной организации и согласовывать с ним проекты текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.11. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.12. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении ДОО, в формах:

учёта мнения Председателя первичной профсоюзной организации и согласования с ним локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором (ч. 2, 3 ст. 8 ТК РФ);

обязательного участия Председателя первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением Работников;

проведения с Председателем первичной профсоюзной организации консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате Работников, ее индексации и т.д.;

обсуждения с Председателем первичной профсоюзной организации

вопросов о работе организации, внесения предложений по её совершенствованию;

обсуждения с Председателем первичной профсоюзной организации планов социально-экономического развития ДООУ;

участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятии и изменении и (или) дополнении, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании трудового коллектива;

в иных формах, определённых трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.13. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права Работников.

Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

2.14. Способствовать устойчивой деятельности организации, в т.ч. возобновлением и развитием, совместно с Работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

2.15. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.16. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.17. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.18. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

2.19. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.20. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.21. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.22. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению ДООУ, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.23. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определённых сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

В случае задержки выплаты заработной платы работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) Работодателя или в судебном порядке.

В случае банкротства Работодателя принимать меры по представительству интересов Работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве.

2.24. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.25. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения её доли в стоимости работ и образовательных услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.26. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.27. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.28. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.29. Выполнять установленные нормы труда.

2.30. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.

2.31. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в

коллективе, уважать права друг друга.

2.32. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.33. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.34. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

2.35. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.36. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.37. Принимать локальные нормативные акты.

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

2.39. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.40. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором, **Председатель трудового коллектива имеет право:**

получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;

свободно распространять информацию о своей деятельности;

оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам трудового коллектива.

Работник имеет право на:

2.41. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.42. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.43. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.44. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и

качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.45. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.46. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.47. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.48. Участие в управлении ДОУ, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.49. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.50. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.51. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Председателя трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.52. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом.

2.53. Внесение предложений по улучшению качества образовательных услуг.

2.54. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется в соответствии с Региональным Соглашением № 75-ДП обеспечивать минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в размере соответствующем минимальному размеру оплаты труда (МРОТ).

Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат работнику ДОУ, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и

стимулирующие выплаты, произведённые в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

3.3. Оплачивать труд Работников в соответствии с постановлением Администрации муниципального образования «Старомайнский район» по вопросу отраслевой системы оплаты труда работников образовательных учреждений муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области.

3.4. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Порядку, принятому постановлением Администрации муниципального образования «Старомайнский район» от 17.04.2012 № 246 «Об утверждении Порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций муниципального образования «Старомайнский район».

3.5. Обеспечивать своевременную и в полном объёме выплату Работникам заработной платы. В случае задержки заработной платы по вине Работодателя она выплачивается с учётом индексации, в размере не ниже индекса цен, установленного Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области (Ульяновскстат) за соответствующий период.

3.6. Сохранять среднюю заработную плату Работникам проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению ДООУ, на весь срок обучения.

3.7. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, заработную плату и место работы Работникам, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.8. Выплачивать работникам заработную плату на основании их личных заявлений в безналичной форме путём перечисления на указанный работником счёт в банке. Расходы, связанные с перечислением средств на счёт работника несёт работодатель. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца: 24-го числа каждого месяца – 1-ая половина заработной платы и 9-го числа следующего месяца - окончательный расчёт за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.9. Выдавать Работникам расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ. Форма расчётного листка утверждается Работодателем приказом по согласованию с Председателем трудового коллектива.

3.10. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала

отпуска, листки выдачи с указанием заработной платы, а также всех видов начислений за день до отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска, либо если работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ч. 6 ст. 139 ТК РФ).

3.11. Ставить в известность Работника об изменении определённых сторонами условий трудового договора в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с трудовым договором, в случаях, когда изменение таких условий в медицинском заключении, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

При этом работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья как в данной местности, так и в других местностях.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата начисляется работнику в размере тарифной ставки (оклада) (ст. 73 ТК РФ).

3.13. Оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда, которое принимается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Председателем первичной профсоюзной организации (ст. 135, 143 ТК РФ).

3.14. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положения об отраслевой системе оплаты

труда, которое принимается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Председателем первичной профсоюзной организации.

3.15. Производить Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплату к тарифной ставке (окладу), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в размере 4-10 %, согласно Положения об отраслевой системе оплаты труда.

3.16. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- присвоение квалификационной категории- со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в ДОУ (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- возможны и другие случаи.

3.17. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере.

3.18. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других Работников ДОУ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.19. Руководитель ДОУ самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание ДОУ в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание ДОУ утверждается его руководителем.

3.20. Оклады (должностные оклады) медицинских работников ДОУ устанавливаются на основании соответствующих отраслевых положений об оплате труда. Выплаты компенсирующего и стимулирующего характера медицинским работникам устанавливаются в соответствии с Положением, определяющим систему оплаты труда в сфере образования.

3.21. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен

коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст. 236 ТК РФ)..

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключённым в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку 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;

Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

4.3. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного

фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

4.4. В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

4.5. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.6. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь Работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.7. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.8. Изменять определённые сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.9. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией ДОУ, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Председателя первичной профсоюзной организации.

4.10. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщать об этом Председателю первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников ДОУ может привести к массовому увольнению Работников соответственно не позднее чем за 3 месяца (не менее трех месяцев) (ст. 82 ТК РФ, п. 2. ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») в письменной форме сообщать об этом Председателю первичной профсоюзной организации.

При угрозе массовых увольнений с учётом мнения или по согласованию с Председателем первичной профсоюзной организации принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст.180 ТК РФ).

4.11. В целях координации и осуществления предварительных мер по смягчению последствий массового высвобождения Работников, принимать решения по вопросам приватизации, реструктуризации, перепрофилирования, передачи в аренду, доверительное управление, ликвидации или банкротства организации с учётом мнения или по согласованию с Председателем первичной профсоюзной организации.

4.12. Представлять Председателю первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца (при массовом увольнении не позднее чем за 3 месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым Работникам, определения наличия у них льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении в случае сокращения численности и штата Работников, принимать решения об увольнении помимо соблюдения порядка, установленного трудовым законодательством, с учётом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателя.

4.13. При сокращении численности или штата обеспечить преимущественное право на оставление на работе Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий Работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

- работники за 2 года до наступления пенсионного возраста;
- многодетные матери (отцы);
- другие категории работников (ст. 179 ТК РФ).

4.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с Работником, может быть произведено только с предварительного согласия Председателя первичной профсоюзной организации (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

4.15. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

4.16. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут

быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя в порядке, установленном ТК РФ, за исключением изменения трудовой функции Работника.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

4.17. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ч. 2 ст. 92 ТК РФ) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

Председатель трудового коллектива обязуется:

4.18. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов ДОУ, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

4.19. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей трудового коллектива.

4.20. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками (ст. 373 ТК РФ) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (ст. 372 ТК РФ).

4.21. Обеспечивать защиту и представительство Работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

4.22. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в ДОУ.

4.23. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством,

настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Председателем трудового коллектива, а также графиками сменности, утвержденными с учётом мнения или по согласованию с Председателем трудового коллектива.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени:

Воспитателям - 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

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

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

Для сторожей устанавливается сменный режим работы по графику. По условиям работы перерыва для отдыха и питания предоставляется на рабочем месте в рабочее время (абз. 3 ст. 108 ТК РФ). Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени, за учетный период принимается год.

Сторожакам определяется режим работы по графику, смена через 2 дня.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представительного органа Работников. Графики сменности доводятся до сведения под роспись Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (абз. 3,4,5 ст. 103 ТК РФ).

5.3. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя ДООУ.

5.4. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени конкретного работника, занятого на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

5.5. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается при пятидневной рабочей неделе:

- на один час - для всех Работников (ст. 95 ТК РФ).

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении Работников, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

5.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.8. Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам ежегодный основной работникам, руководителю Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466 О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках.

5.9. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 181 ТК РФ).

5.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.11. Супругам, работающим в ДОУ, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.12. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их

желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст. 262.2 ТК РФ).

5.13. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо в случаях предупреждения Работника о начале отпуска позднее чем за две недели, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ), если иное не установлено трудовым законодательством.

5.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

а) участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году.

е) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до

восемнадцать лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет - 14 календарных дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3.2, 3.3 или 3.4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам составляет 7 календарных дней.

5.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

6.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в ДООУ.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Разработать и утвердить план мероприятий по охране труда.

6.3.2. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ.

6.3.3. Разрабатывать и по согласованию с Председателем первичной профсоюзной организации утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.3.4. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.3.5. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.3.6. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.3.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников ДООУ не реже 1 раза в три года.

6.3.8. Обеспечивать проверку знаний Работников ДООУ по охране труда к началу учебного года.

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

6.3.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Председателем первичной профсоюзной организации.

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

6.3.12. 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.

6.3.13. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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

6.3.15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.3.17. Возмещать расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю утери кормильца при использовании им трудовых обязанностей.

6.3.18. Создать на паритетной основе совместно с Председателем первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.3.19. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДООУ. В случае выявления ими

нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3.20. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи Работников ДОУ, согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

6.3.21. Предоставлять женщинам, имеющим ребёнка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днём, с сохранением средней заработной платы.

6.3.22. Содействовать дополнительной диспансеризации работающих в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 ноября 2010г. №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе, досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

6.3.23. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления (ТК РФ ст. 312.9).

Работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения Работодателя, то есть удаленно. При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно.

Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с

работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, Viber и WhatsApp.

Работники должны находиться на связи со своим непосредственным руководителем, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

6.4.1. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.4.2. Вносить предложения Работодателю по вопросам улучшения работы по охране труда, здоровья, условиям работы в ДОО.

6.4.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

6.4.4. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда Работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

6.4.5. Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в ДОО по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

6.4.6. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда Работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

6.4.7. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, инспектор по охране труда вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения этих нарушений.

6.4.8. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.4.9. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

6.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу за свой счет и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.6. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5.7. 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.

6.5.8. Педагогические работники государственных и муниципальных образовательных учреждений Ульяновской области имеют право на оказание услуг по оздоровлению, за счёт средств областного бюджета Ульяновской области в оздоровительных организациях расположенных на территории Ульяновской области в соответствии с Законом Ульяновской области от 29.05.2012 № 65-ЗО «Об организации оздоровления работников бюджетной сферы» и постановлением Правительства Ульяновской области от 09.06.2012 № 280-П «О мерах по реализации Закона Ульяновской области от 29.05.2012 № 65-ЗО «Об организации оздоровления работников бюджетной сферы».

6.5.9. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.5.10. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.5.11. Знакомиться с результатами специальной оценки условий труда под роспись.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Работникам в пределах средств на оплату труда оказывать материальную помощь в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, с выходом на пенсию, в

случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников, с рождением ребенка в размерах, определённых нормативным актом ДОУ, но не более пяти тысяч рублей в календарном году.

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

7.1.3. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.1.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.1.5. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

7.2. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

7.2.1. Добиваться от Работодателя предоставления ежемесячной информации о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд.

7.2.2. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом Работников.

7.2.3. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу.

7.2.4. Активно работать в комиссии по пенсионным вопросам в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав Работников.

7.3. Работники имеют право:

7.3.1. Педагогические работники ДОУ, работающие и проживающие в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа) Ульяновской области в соответствии с федеральным законодательством и Законом Ульяновской области от 30.12. 2005 № 167-ЗО «О мерах социальной поддержки педагогических работников, работающих и проживающих в сельской местности на территории Ульяновской области» пользуются правом на получение мер социальной поддержки в виде бесплатной жилой площади с отоплением и освещением.

7.3.2. Педагогическим работникам ДОУ Ульяновской области - молодым специалистам (далее - работникам государственных и муниципальных молодые специалисты) предоставляются меры социальной поддержки в соответствии с Законом Ульяновской области от 02.05.2012 № 49-ЗО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых

специалистов на территории Ульяновской области».

7.3.3. Педагогическим работникам ДОО Ульяновской области, проживающим в сельской местности, уволенными в связи с выходом на пенсию (не зависимо от вида пенсии), сохраняется право на получение мер социальной поддержки, если общий стаж работы в сельской местности составляет не менее 10 лет и к моменту выхода на пенсию они имели право на получение мер социальной поддержки.

8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель включает Председателя первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления ДО (п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 52 ТК РФ).

9.2. Председатель первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за соблюдением работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Председателю первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель создает условия для участия Председателя первичной профсоюзной организации в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

8.4. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (статьи 379 и 380 ТК РФ).

8.5. Работодатель и Председатель трудового коллектива образуют комиссию по трудовым спорам и организуют её работу.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Председатель первичной профсоюзной организации строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель создаёт условия для осуществления деятельности Председателя трудового коллектива (ст. 377 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

9.3. Соблюдать права Председателя трудового коллектива, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашениями (глава 58 ТК РФ).

9.4. Не препятствовать Председателю первичной профсоюзной организации посещать рабочие места для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.5. Представлять Председателю первичной профсоюзной организации по его запросу не позднее двух недель со дня получения запроса бесплатно полную и достоверную информацию, предусмотренную ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами ДО, настоящим коллективным договором, соглашениями, в том числе по вопросам:

- реорганизации или ликвидации ДОУ;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;
- необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- непосредственно затрагивающим интересы Работников (статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.6. Безвозмездно предоставлять Председателю трудового коллектива помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.п.) и оргтехники по согласованному перечню.

9.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Председателю трудового коллектива. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

9.8. Производить ремонт помещений и технических средств,

обеспечивать расходными материалами, печатание и тиражирование информационных материалов, необходимых для работы Председателю трудового коллектива, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности »).

9.10. Расследовать и учитывать в ДООУ все несчастные случаи, происшедшие с освобождёнными, штатными и не освобождёнными от основной работы Работниками при выполнении ими своих обязанностей.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников трудового коллектива.

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

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер разрешения - забастовок.

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня его подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев срока действия данного договора.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Трудовым Кодексом РФ и Законом РФ (О коллективных договорах и соглашениях) определяет три вида нарушений:

-за уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ, ст.25 ФЗ КДиС);

-за не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением

коллективного договора (ст.54 ТК РФ, ст.27 ФЗ КДиС);

-за нарушение и невыполнение коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

11.1. В случае совершения подобных правонарушений виновные в том лица, представляющие Работодателя или работника, подвергаются штрафу, налагаемому в судебном порядке. Размер штрафа и порядок его взыскания определяется кодексом РФ об Административных правонарушениях.

11.2. Дела о наложении штрафов рассматриваются судом по заявлению полномочного представителя трудового коллектива либо Работодателя, соответствующих органов по труду, либо по инициативе прокурора.

11.3. В случае нарушения Работодателем, либо работником условий коллективного договора, потерпевшей стороной направляется представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается Работодателем, либо выборным органом трудового коллектива в недельный срок.

11.4. В случаях отказа устранить эти нарушения или недостижение соглашений в указанный срок в соответствии со ст.26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» стороны имеют право обратиться в суд для привлечения лиц, представляющих Работодателей, виновных в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, либо потребовать от Работодателя применения к этим лицам дисциплинарных взысканий вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ), либо прибегнуть к разрешению трудового спора в соответствии и Федеральным законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (ст.2. п.1).

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОО, расторжения трудового договора с заведующим ДОО, при реорганизации в форме преобразования.

12.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ДОО коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

12.4. При смене формы собственности ДОО коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

12.5. При ликвидации ДОО коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

