

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида поселка Октябрьский

на 2024 - 2026 годы

От работодателя:

Заведующий МДОУ детского сада
п. Октябрьский



В.П. Мурина

От работников:

Председатель Совета Трудового
коллектива
«27» ноября 2023 г.

 О.В. Горнушкина

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду
(указать наименование органа)

от « » 20 г.

Регистрационный №

Руководитель органа по труду

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ РЫБИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА	
ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
Регистр. № <u>482</u>	дата <u>01.12.2023</u>
Ф.И.О. отв. лица <u>Горнушкина О.В.</u>	

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

**Коллективный договор
между администрацией и работниками
МДОУ детского сада п. Октябрьский
на 2024 – 2026 гг.**

принят на общем собрании трудового коллектива МДОУ детского сада
п. Октябрьский 27 ноября 2023 года, протокол № 3.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ детского сада п. Октябрьский.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 детского сада и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

Работники учреждения, в лице их представителя – председателя Совета Трудового коллектива Горнушкиной Ольги Владимировны;
руководитель учреждения – заведующий Мурина Валентина Павловна.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.

1.5. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договоров, заключен на срок с 2024 по 2026 годы.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (работодателем).

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (статья 44 ТК РФ).

1.11. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о системе оплаты труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения общего собрания трудового коллектива;
- консультация 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, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ПРИЁМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ

Стороны пришли к соглашению, что:

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

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны (ст. 67, 68 ТК РФ). Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только по их желанию или с их согласия.

2.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК).

2.3. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК. Кроме этого, к существенным условиям относятся: объем учебной нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации др. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК).

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска;
- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца.

В абзацах 4 и 5 пп.2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника требуется.

2.9. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. II ст. 73, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

2.11. Работодатель в письменной форме уведомляет работников не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 12 часов в неделю) для поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.13. В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст. 179 ТК РФ, такое право закрепляется за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий, за работниками, награжденными правительственными наградами, за работниками, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту не более 2-х лет.

2.14. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

2.15. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работающих в нем.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором:

3.1.1. Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем и принятыми на общем собрании работников;

3.1.2. Учебным расписанием, утвержденным работодателем;

3.1.3. Графиком сменности, составленным работодателем доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ).

3.2. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (ст. ст. 91, 320 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения образования в неделю составляет:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов.

3.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается п. 87 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения.

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

3.6. Работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работ: сторожа детского сада.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учетом ограничений, предусмотренных ст. 99, 113 ТК РФ.

3.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

3.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4. ОТПУСКА

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.1. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 14 ТК РФ.

4.2. Предоставлять работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, согласно статьи 115 ТК РФ.

4.3. В соответствии со статьей 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 13.09.94 г. № 1052 (приказом Минобразования РФ от 20.09.1994 года № 360) предоставлять ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью педагогическим работникам - 42 календарных дня.

4.4. В соответствии со статьей 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации.

4.5. Производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно статьи 120 ТК РФ.

4.7. Утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года согласно статьи 123 ТК РФ.

4.8. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника; о времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ) под роспись с указанием даты извещения.

4.9. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником (статья 125 ТК РФ), как и отзыв из отпуска; предоставлять неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год.

4.10. В соответствии со статьей 126 ТК РФ производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника; Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда: класс условий труда (вредный) 3.1. – 7 календарных дней по должности повар.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией, на основании письменного согласия работника.

4.11. Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со статьей 127 ТК РФ.

4.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года согласно статьи 335 ТК РФ; порядок и условия данного отпуска определяются Уставом образовательного учреждения.

4.13. Согласно статье 128 ТК РФ предоставлять на основании письменного заявления работника отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 дней;
- для проводов сына в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости — до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 14 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 5 дней.

- 4.14. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно статьи 267 ТК РФ.
- 4.15. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям (статья 263 ТК РФ).
- 4.16. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.
- 4.17. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 4.18. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ:

- 5.1. Производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, на основе сметы, предусматривающей строго целевое использование средств государственного (муниципального) бюджета.
- 5.2. Утверждать тарификацию.
- 5.3. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября.
- 5.4. Устанавливать размеры тарифных ставок и окладов работников.
- 5.5. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников.
- 5.6. Не допускать изъятия учредителем неиспользованных в текущем году финансовых средств; использовать их по назначению.
- 5.6. Выплачивать денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с федеральным и областным законами “Об образовании”, в том числе в период нахождения работников в различного вида отпусках, в период временной нетрудоспособности, а также работающим на условиях совместительства при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение (п. 8 статьи 55 Закона РФ “Об образовании”, п. 5 статьи 26 областного закона “Об образовании”, письмо Минобразования РФ от 25.11.98 г. № 20-58-4046/20-4);
- 5.7. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.
- 5.8. Днями выплаты заработной платы являются: 30 число текущего месяца и 15 число следующего месяца.
- 5.9. Производить оплату труда в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.
- 5.10. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно статьи 151 ТК РФ.
- 5.11. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада

(должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время

5.12. Изменение разрядов оплаты труда и должностных окладов производится:

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение размера 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, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при появлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера ставки оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.13. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

5.14. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

5.15.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязан:

6.3.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования

при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173-175, 177 ТК РФ.

6.3.3. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации. В случае, если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.3.4. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

6.3.5. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

6.3.6. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

6.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

6.3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие получаемым квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

7.3. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

7.4. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

7.5. Оперативно решать текущие проблемы, связанные с соблюдением законов.

7.6. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.7. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125.

7.8. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.9. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 ТК РФ.

7.10. Разработку и утверждение инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению, что:

7.11. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр.

7.12. Контроль за состоянием условий и охраны труда должен осуществлять работодатель.

7.13. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК), работодатель должен предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.14. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

7.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

7.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушений прав работников принимать меры к их устранению.

8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ:

8.1. Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, а также периодическую диспансеризацию всех работающих в учреждении; периодические медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ).

8.2. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работающих и их детей; по решению комиссии по социальному страхованию приобретает путевки на лечение и отдых. Один раз в год информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Стороны договорились, что:

9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.3. Рассматривают в течение 7 дней все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью

предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.5. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2024 года.

9.6. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет работодатель. Отчет о выполнении коллективного договора проводится на общем собрании работающих 1 раз в год.

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

9.9. Настоящий договор действует в течение трёх лет со дня вступления в силу.

9.10. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью
11 (Одиннадцать) листов

ВЕРНО

Заведующий детским садом
В.И. Мурина

