Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 38»
(МБДОУ «Детский сад № 38»)

618905, Пермский край, город Лысьва, улица Смышляева, д. 106, корп. 1

ОГРН	1025901923574
ИНН	5918012746
телефон	+7 (34 249) 5-49-40
факс	+7 (34 249) 5-49-40
электронная почта	mbdoy-38@yandex.ru
количество работников	93
количество членов Профсоюза	23
охват профсоюзным членством	25%

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2020 – 2023 годы

От работников:

Председатель ППО
МБДОУ «Детский сад № 38»
_____/ О. В. Патракова /

« 26 » ноября 20 20 г.

От работодателя:

Директор
МБДОУ «Детский сад № 38»
_____/ Г. А. Воецкова /

М.П.

« 26 » ноября 20 20 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду – Министерство промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края

614006, г. Пермь, ул. Петропавловская, д. 56
+7 (342) 217-72-10 – приемная
+7 (342) 217-73-05 – сектор развития системы социального партнерства

Регистрационный №_____ от «_____» _____20____г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Министерство
промышленности и торговли
Пермского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 7 « 12 » 01 2021 г.
Подпись

ОГЛАВЛЕНИЕ:

№ п/п	Наименование раздела	Номер страницы
1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения	4
3.	Оплата и нормирование труда	6
4.	Социальные льготы, компенсации	7
5.	Рабочее время и время отдыха	8
6.	Охрана труда	11
7.	Гарантии прав представителей трудового коллектива: Общего собрания работников и Профсоюза Учреждения	13
8.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	14
9.	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	15
10.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	15

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38» (далее – Учреждение), на улучшение социально-экономической защиты работников.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон о профсоюзах);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);
- Закон Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);
- Закон Пермской области от 11.10.2004 № 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермской области» (далее – Закон о социальном партнерстве в ПК);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение между Минобразования РФ и Профсоюзом);
- Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли (далее – Соглашение между Минобразования ПК и Крайкомом).

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

1.3.1. Работодатель – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 38» в лице директора (далее – Работодатель);

1.3.2. Работники Учреждения в лице их представителей:

- уполномоченного от трудового коллектива Учреждения (далее – Уполномоченный);
- председателя профсоюзного комитета (далее – Профком) первичной профсоюзной организации (далее – ППО) Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.4. Действие договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе

вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде дополнительным приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Учреждения.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14. Работодатель, Уполномоченный и председатель Профкома – представители от трудового коллектива Учреждения доводят текст настоящего договора до всех сотрудников.

1.15. Договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора еще на срок не более трех лет.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе коллективного договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции Уполномоченного представителя и председателя Профкома, должны быть предварительно согласованны с ними.

2.2. Работодатель совместно с уполномоченным представителем и председателем Профкома создает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

В трудовом договоре оговаривается существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником также ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.8. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации по инициатизе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.9. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся

уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы и чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы, оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

2.10. Профком имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателем законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в Учреждении и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38», коллективным договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Пермского края, органов местного самоуправления муниципального образования «Лысьвенский городской округ».

3.2. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников Учреждения формируется за счет средств бюджета муниципального образования «Лысьвенский городской округ», а также за счет средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

3.3. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в рамках муниципального задания в пределах объема бюджетных средств на очередной финансовый год и плановый период, рассчитанного в установленном порядке и доведенного до Учреждения.

3.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой части, стимулирующей части и компенсационных выплат.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, основного персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения.

3.6. В Учреждении работникам устанавливаются:

- выплаты стимулирующего характера на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38»;

- выплаты компенсационного характера на основании Положения о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38»;

- применяются меры морального и материального поощрения работников.

3.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме:

- за первую половину месяца (аванс) – 25 число текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 10 число следующего месяца.

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

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

3.8. Заработная плата по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя. С согласия работника работодатель может оформить для работника банковскую зарплатную карту.

3.9. При выплате заработной платы работнику вручается под роспись расчетный листок или, при согласии работника, расчетный листок может быть направлен на его электронную почту с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4. Социальные льготы, компенсации

4.1. Единовременная материальная помощь работнику Учреждения может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого лица (супруга), родственника (родителей, детей), и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника и при наличии финансовой возможности Учреждения.

4.2. Приобретение санаторно-курортных и оздоровительных путевок за счет средств краевого и местного бюджета по согласию Общего собрания работников Учреждения, с учетом анализа заболеваемости работников Учреждения.

4.3. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;
- прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

4.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или

поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

5. Рабочее время и время отпуска

5.1. Рабочее время сотрудников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени:

для работников из числа административно-управленческого персонала (директор, заместители директора) – 40 часов в неделю, а также устанавливается ненормированный рабочий день.

В соответствии со статьей 101 Трудового кодекса Российской Федерации под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

При этом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем подлежит установлению Коллективным договором, соглашением или Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Основой для разработки такого перечня могут послужить постановление Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» (далее – Постановление № 884), а также постановление Наркомтруда СССР от 13 февраля 1928 г. № 100 «О работниках с ненормированным рабочим днем» (далее – Постановление № 100);

- для старших воспитателей и воспитателей, осуществляющих свою деятельность в группах общеразвивающей направленности – 36 часов в неделю;

- для воспитателей, осуществляющих свою деятельность в группах компенсирующей и комбинированной направленности – 25 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени воспитателей

устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы;

- для социального педагога, педагога-психолога, методиста – 36 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- для учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 20 часов в неделю.
- для учебно-вспомогательного персонала (заведующий хозяйством, младший воспитатель, помощник воспитателя, делопроизводитель, специалист по кадрам, специалист по закупкам, специалист по охране труда, шеф-повар, калькулятор) и младшего обслуживающего персонала (кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, швея, рабочий по стирке и ремонту белья, рабочий по обслуживанию и ремонту здания, оборудования, уборщик служебных помещений, дворник, грузчик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования) – не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. По соглашению с директором, график работы может быть изменен на основании письменного заявления.

5.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.5. Стороны согласились со следующими положениями:

5.6.1. В каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.6.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

5.6.3. Оплата отпуска производиться не позднее, чем за 3 рабочих дня до его начала.

5.6.4. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется не менее 28 календарных дней.

5.6.5. Работникам из числа основного персонала устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, а именно:

- для старших воспитателей и воспитателей, осуществляющих свою деятельность в группах общеразвивающей направленности – 42 календарных дня;
- для воспитателей, осуществляющих свою деятельность в группах компенсирующей и комбинированной направленности – 56 календарных дней;

- для инструктора по физической культуре, педагога-психолога, музыкального руководителя, социального педагога, осуществляющих свою деятельность в группах общеразвивающей направленности – 42 календарных дня;

- для педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, музыкального руководителя, социального педагога, методиста, осуществляющих свою деятельность в группах компенсирующей и комбинированной направленности – 56 календарных дней.

5.6.6. По согласию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года.

5.6.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном Учреждении (ст. 122 ТК РФ).

5.6.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в частности:

- работникам в случае регистрации брака, смерти близких лиц (супруга), родственников (родителей, детей) – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, опекунам, иным законным представителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- 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 – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 дня;
- по другим причинам – по договоренности сторон, с согласия работодателя.

5.6. Работникам с ненормированным рабочим днем (директор, заместители директора) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня на основании статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

5.8. В случае производственной необходимости работодатель имеет

право переводить работника на необусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

6. Охрана труда

В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на руководителя Учреждения.

6.1. Руководитель обязуется обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Пермского края;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- разработку и утверждение инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с представителем выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создание в Учреждении комиссии по охране труда, в состав которой входят представители работодателя и первичной профсоюзной организации;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении;
- прохождение за счет средств работодателя медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований по просьбам работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, комиссии по охране труда за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;

- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный доступ должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;
- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

6.2. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законодательными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного и (или) вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья.

6.3. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных

производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- личное участие и участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.4. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в Учреждении;

- систематически обучать и проводить проверку знаний работников Учреждения по вопросам организации охраны труда и безопасности жизнедеятельности;

- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях комиссии по охране труда Учреждения.

6.5. Комиссия по охране труда Учреждения совместно с работодателем контролируют состояние охраны труда.

6.6. Комиссия по охране труда Учреждения обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения;

- проводить работу по оздоровлению работников Учреждения.

7. Гарантии прав представителей трудового коллектива: Общего собрания работников и Профсоюза Учреждения

7.1. Стороны договорились:

- соблюдать права и гарантии трудового коллектива, Профсоюза и способствовать их деятельности;

- предоставлять представителям работников по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

7.2. Стороны договорились о том, что представление представителей работников о нарушении законодательства о труде, охране труда и техники безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежит безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока, начало течения которого начинается со следующего дня после поступления соответствующей информации;

7.3. Стороны договорились о том, что работодатель и представители работников совместно разрабатывают и принимают локальные нормативные акты Учреждения, в том числе: положение о системе оплаты труда работников,

график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка.

7.4. Представители работников обязуются:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и фондов Учреждения;

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения их записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, а так же за правильностью формирования в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника;

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

- представлять и защищать трудовые права работников коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде;

- вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования;

- контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

8.2. Стороны договорились о том, что:

8.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери (отцы), опекуны, попечители, иные законные

представители, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, опекуны, попечители, иные законные представители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

8.2.2. Высвобождающимся работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

9.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.4. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

9.5. Осуществлять совместно с работодателем культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

9.6. Проводить сверки по перечислению удержанных с работников профсоюзных взносов.

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

9.8. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

9.9. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

9.10. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, ст. 371, ст. 372 ТК РФ).

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

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

10.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива работников не реже одного раза в год.

10.4. Стороны рассматривают в семидневный срок, все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Стороны 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.

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 течение трех лет со дня подписания сторонами.

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

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

16 (шестнадцать) листов

Директор МБДОУ «Детский сад № 38»

Г. А. Воецкова