

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 46»

Представитель работодателя -
Заведующий

МАДОУ «Детский сад № 46»

И.В.Боронова
«15» 03 2024 г.



Представитель работников –
Представитель трудового коллектива

МАДОУ «Детский сад № 46»

О.С.Пелевина
«15» 03 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 46» на 2024-2026 г.г.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата « 16 » 04 2024 г. № 443/24 - КА	
С рекомендациями	
наличие/отсутствие замечаний	
Руководитель управления	
должность	
И.О. Чанмохин	
(подпись)	(ФИО)

г. Балахна
2024 г.

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня, и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнёрства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учёт интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, контроль и ответственность.

1.3. Положения Коллективного договора распространяются на всех работников МАДОУ «Детский сад № 46» (далее Учреждение), состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в первичной профсоюзной организации.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя – выбранного трудовым коллективом на Общем собрании (далее – Представитель трудового коллектива);
- Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – заведующего Бороновой И.В. (далее – Работодатель).

Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.5. Работники, имеют право уполномочить Представителя трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

Представитель трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими им методами и средствами.

1.6. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными действующим законодательством.

1.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

Если по истечении установленного срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению

нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации Учреждения в форме слиянии, присоединении, разделении, выделении Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Контроль за исполнением условий настоящего Коллективного договора осуществляется его сторонами или представителями.

2. Обязательства сторон в области развития социального партнёрства в управлении Учреждением

В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно - договорного регулирования социально - трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим договором обязательства и договорённости.

2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально - трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальных правовых актов и другим социально значимым вопросам.

2.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов.

2.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и

социальной напряжённости в коллективе работников учреждения.

Работодатель:

2.1. Предоставляет представителю трудового коллектива по его запросу информацию, необходимую для защиты социально - трудовых прав работника, обеспечивая учёт мнения трудового коллектива (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

Представитель трудового коллектива:

2.1. Способствует реализации условий настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнёрства; разъясняет работникам положения Коллективного договора.

2.2. Представляет в социальном партнёрстве интересы работников Учреждения.

Представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили Представителя трудового коллектива представлять их интересы.

2.3. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.5. Оказывает работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включённых в настоящий Коллективный договор.

2.7. Организует правовой всеобуч для работников Учреждения.

2.8. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.9. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.10. Направляет Учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителем законов и иных

нормативных правовых актов о труде, условий Коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

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

2.12. Участвует в организации летнего оздоровления детей работников Учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

2.13. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.14. Организует культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу в Учреждении.

Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения принимаются Работодателем совместно с Представителем трудового коллектива.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель утверждает с учётом мнения Представителя трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- 2) положение об оплате труда работников (ст.135 ТК РФ);
- 3) график отпусков работников (ст. 123 ТК РФ);
- 4) форма расчётного листа (ч. 2. ст. 136 ТК РФ);
- 5) график сменности (ст.103 ТК РФ);
- 6) инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- 7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 8) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях.

Учёт мнения (мотивированного мнения) Представителя трудового коллектива необходим при:

- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ст.99 ТК РФ;
- привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.4. ст.113 ТК РФ;

- установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ).

3. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере образования

3.1 Стороны подтверждают:

3.1.1 Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок в письменной форме.

3.1.2 Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора Работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.1.3 Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4 Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.1.5 Испытание при приёме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.1.6 Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

3.1.7 Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников МАДОУ не реже 1 раза в 3 года через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

3.1.8 Работодатель предоставляет учебный отпуск в полном объёме с сохранением заработной платы при получении первого высшего образования.

3.1.9 Работодатель создаёт условия для творческой, плодотворной работы педагогических работников МАДОУ.

3.2 Работодатель обязуется:

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

3.2.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.2.3 При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении;
- имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трёх лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- не освобождённый Представитель трудового коллектива.

3.3 Стороны подтверждают:

3.3.1 Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается заведующим Учреждения по согласованию с Учредителем. Численный и профессиональный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объёмов работы Учреждения.

3.3.2 Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1.Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

4.1.1.В соответствии с законодательством Российской Федерации для

педагогических работников Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.1.1. Продолжительность занятий в Учреждении, а также перерывы между ними регулируются расписанием занятий с учётом соответствующих санитарно - эпидемиологических правил и нормативов (СанПин), утверждённых в установленном порядке. Педагогическая работа работников Учреждения вытекает из должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационных характеристик и регулируется графиками и планами работы.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.3. В Учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5. Привлечение работников Учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

4.1.6. В период приостановки образовательной деятельности Учреждения учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

- 42 календарных дня – заведующему Учреждения, старшему воспитателю, воспитателю, музыкальному руководителю;

- 28 календарных дней – заведующему хозяйством, младшему воспитателю, повару, рабочему по стирке и ремонту спецодежды, кастелянше, калькулятору, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворнику, сторожу, подсобному рабочему, специалисту по охране труда.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника.

По письменному заявлению работника и при наличии финансовых средств часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях,

предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год, доводится до сведения всех работников и является обязательным как для Работодателя, так и для работника.

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

4.2.2. В случае предоставления работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам Учреждения предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Учредителем Учреждения.

Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников организаций в сфере образования

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия Коллективного договора считать неуклонное повышение оплаты труда работников Учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.1. Стороны подтверждают:

5.1.1 Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Представителя трудового коллектива, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Нижегородской области, нормативными правовыми актами органами местного самоуправления города Балахна.

5.1.2 Система оплаты труда работников Учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.1.3 Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении её до минимальной заработной платы не учитываются.

5.1.4 Заработная плата работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда до 12% от тарифной ставки (оклада).

Работодатель с учётом мнения Представителя трудового коллектива устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.1.5 Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном,

не менее 35%, размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.1.6 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.1.7 Работникам, выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, определённой трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.1.8 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

5.1.9 Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже, чем каждые полмесяца.

Дни выдачи заработной платы: 22 – числа текущего месяца; 7 – числа последующего месяца.

5.1.10 Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

5.1.11 При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Представителя трудового коллектива.

5.1.12 В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, Работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объёме.

5.1.13 В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно - эпидемиологическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6. Охрана труда

6.1 Работодатель:

6.1.1 Знакомит работников при приёме на работу с требованиями охраны труда.

6.1.2 На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

6.1.3 Совместно с Представителем трудового коллектива разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

6.1.4 За счёт средств Учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и дезинфицирующих средств.

6.1.5 Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Учреждения.

6.1.6 В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

6.1.7 Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда.

6.1.8 Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.9 Информировывает работников (под подпись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.10 Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

6.1.11 Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.12 Обеспечивает за счёт средств Учредителя прохождение педагогическими работниками Учреждения обязательных периодических медицинских обследований.

Обеспечивает за счёт средств Работодателя прохождение иными работниками Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований).

За указанными работниками сохраняется место работы и средний заработок на время прохождения медицинских осмотров.

6.1.13 Создаёт совместно с Представителем трудового коллектива на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.1.14 Выделяет единовременное денежное пособие (при наличии финансовых средств) работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причинённого их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях гибели работника, а также расходов на погребение в размере 10 тысяч рублей;

6.1.15 Проводит информационную работу по профилактике распространения коронавирусной инфекции, ВИЧ/СПИДа.

6.2 Представитель трудового коллектива:

6.2.1 Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства по охране труда.

6.2.2 Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

6.2.3 Избирает уполномоченных по охране труда.

6.2.4 Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.2.5 Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.6 Получает информацию от Работодателя о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

6.2.7 Защищает права и законные интересы членов трудового коллектива по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве.

6.2.8 Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

6.2.9 Вносит обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.2.10 Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

6.2.11 В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещённости и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения.

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1 Работникам Учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение при наличии финансовых средств, выделенных на оплату труда.

7.2.2 Работнику, имеющему детей - инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального

страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счёт свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счёт фонда оплаты труда учреждения.

7.3 Стороны договорились:

7.3.1 Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников Учреждения и членов их семей.

7.3.2 Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату личной гигиены.

7.3.3 Другие дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1 Выплачивать единовременное материальное вознаграждение работникам при наличии финансовых средств:

- в честь Дня дошкольного работника всем сотрудникам – 2 000 рублей;
- в честь Международного женского дня женщинам – 2 000 рублей
- в честь Дня Защитника Отечества мужчинам – 2 000 рублей

7.4.2 Оказывать материальную помощь работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работником.

Материальная помощь выплачивается из стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников Учреждения, при наличии финансовых средств в следующих случаях:

- в связи с утратой близких родственников (супруг, дети, родители) в размере 10 000 рублей;
- в связи с дорогостоящим лечением в размере 5000 рублей;
- к ежегодному оплачиваемому отпуску (20% от должностного оклада).

7.4.3 Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - 3 рабочих дня;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября; 11 класса в день последнего звонка – 1 рабочий день;
- при рождении ребёнка в семье (мужу) - 1 рабочий день;
- утрата детей, родителей, супруга, супруги - 3 рабочих дня;
- проводы сына на службу в ряды вооружённых сил - 1 рабочий день.

8. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1 Контроль за выполнением условий настоящего Коллективного договора

осуществляется сторонами и их представителями.

8.2 Стороны совместно осуществляют анализ выполнения настоящего Коллективного договора. Ежегодно не позднее 30.10. анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно - договорному регулированию социально - трудовых отношений с работниками рассматривается на Общем собрании трудового коллектива.

8.3 Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

8.4 Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

8.5 Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового Коллективного договора.

Всего прошито, пронумеровано,
скреплено печатью

№ (шестьсот)) листов

Должность /Боронова И.В.

Подпись « 15 » 20 24 г.

