

«Согласовано»:

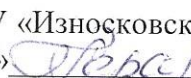
Профорг

МКДОУ «Износковский д/с «Солнышко»

 А.Ф. Полякова

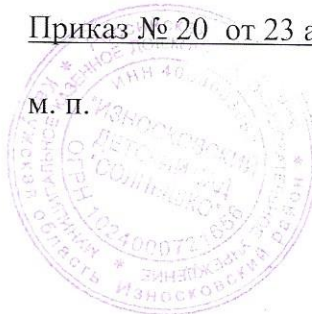
«23» апреля 2021 г.

«Утверждаю»:

Зав. МКДОУ «Износковский д/с
«Солнышко»  З.Ф.Герасимова

Приказ № 20 от 23 апреля 2021 г.

М. П.



«ПРИНЯТО»: на общем собрании

коллектива МКДОУ «Износковский д/с «Солнышко»

Протокол № 03

От 23 апреля 2021 г.

Коллективный договор
Муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Износковский детский сад «Солнышко»
на 2021– 2023 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Износковский детский сад «Солнышко»

(наименование образовательного учреждения)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законом Российской Федерации: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее — учреждение), установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации **Поляковой Алисы Федоровны** (далее – профсоюзная организация); работодатель в лице заведующей образовательного учреждения **Герасимовой Земфиры Феаритовны** (далее – Работодатель).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в т. ч. на временно принятых, принятых на определенный срок независимо от профсоюзного членства.

Администрация и профсоюзный комитет обязуется соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.

Стороны несут ответственность за выполнение положения коллективного договора в соответствии со ст. 54 ТК РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и ст. 55 ТК РФ.

Изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены только решением собрания трудового коллектива.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.10. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания

сторонами и действует в течение трех лет.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.12. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1 Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

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

2.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.5. Стороны согласились предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, предоставлении друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

2.6. Функции контроля за выполнением Коллективного договора могут осуществлять профсоюзные органы, органы управления образованием, органы по труду.

2.7. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о доплатах, надбавках и премировании работников ;
- соглашение по охране труда;
- перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда;
- графики отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором .

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного Работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

3.2. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

3.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

3.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

3.8. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

3.9. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

3.10. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

3.11. Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.12. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4. Гарантии обеспечения занятости работников

4.1. Стороны осуществляют анализ кадрового обеспечения учреждения педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита педагогических кадров по специальностям.

4.2. Стороны совместно рассматривают вопросы определения потребности учреждения в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

4.3. Стороны оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

4.4. Стороны согласились, что в период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:

4.4.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждения, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления Профкома и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.4.2. Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

- а) ликвидация учреждения, его филиала независимо от количества работающих;
- б) сокращение численности или штата работников учреждения в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.4.3. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и Профкомом.

4.4.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- не освобожденному от основной работы председателю первичной и (или) территориальной организации Профсоюза.

4.4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет Профкому приказ об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.4.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336

Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения и истечения срока трудового договора после окончания беременности.

4.4.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

4.4.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в учреждении.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.4.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с Профкомом.

4.4.10. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.4.11. При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается действующим законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени педагогов составляет 36 часов в неделю. Для обслуживающего персонала образовательного учреждения (женщин) норма рабочего времени - 36 часов в неделю. Для обслуживающего персонала образовательного учреждения (мужчин) норма рабочего времени - 40 часов в неделю;

5.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательного учреждения устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

5.5. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.6. общим выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные дни осуществляется в случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

5.11. График предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом. Администрация предоставляет отпуск работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевку на санаторно – курортное лечение.

5.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодно оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Компенсацию за неиспользованную часть отпуска работник может получить при согласовании с работодателем при условии использования не менее 28 календарных дней отпуска.

5.14. Продолжительность очередного отпуска не может быть меньше 24 рабочих дня (для обслуживающего персонала) и педагогам 36 рабочих дней (ст. 114 ТК РФ).

5.15. График отпусков после согласования с профсоюзным комитетом утверждается не позднее 10 января каждого года. Досрочный отзыв из отпуска допускается с согласия работника и профсоюзного комитета.

5.16. Для решения неотложных социально – бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнения родственного долга и другими уважительными причинами, администрация предоставляет по желанию работника в течение года отпуска без сохранения заработной платы:

- женщинам по уходу за ребенком до достижения им 3- лет;
 - мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске – 14 к- дней;
 - работающим одиноким женщинам, опекунам и другим лицам, воспитывающих при отсутствии родителей 3- х и более детей в возрасте до 14- лет – 14 календарных дней;
- Кроме того работникам в связи:
- с юбилеем (50,55,60 лет) – 1 или 2 дня;
 - с похоронами родных и близких – 7 дней, не считая дней проезда;
 - работающим женщинам, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, 1 ребенок – 2 дня, двух и более детей – 5 дней;

Социальные отпуска без оплаты предоставляются работникам согласно письменному заявлению с указанием причин с обязательным оформлением приказа по МКДОУ «Износковский детский сад »Солнышко».

5.17. не привлекать к работам в ночное время к сверхурочным работам, работам в выходные дни, направлению в командировки беременных женщин, имеющих детей до трех лет.

5.18. женщины имеющие детей в возрасте от 3 – х до 14 лет или ребенка инвалида до 16 лет, не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без их согласия.

5.19. Периоды отмены приёма детей в учреждение по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и других работников учреждения.

5.20. Вспомогательный и обслуживающий персонал во время отсутствия детей в учреждении (закрытие на время ремонта, либо закрытие учреждения на карантин) привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.21. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.22. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.23. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема 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 (*см. 108 ТК РФ*).

6. Оплата и нормы труда

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», трудовым законодательством, законами Калужской области, нормативными правовыми актами РФ и области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, региональным и территориальным отраслевыми соглашениями.

Администрация обязуется:

26.2. Составлять тарификацию педагогических работников, своевременно уточнять ее в связи с новыми условиями оплаты труда (ЕТС), изменением педагогического состава, образования, присвоение почетных званий, категорий по итогам аттестации.

6.3. Способствовать выплате заработной платы два раза в месяц (5 и 20) путем перечисления на пластиковую карточку работника.

Если выдача заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне.

6.4. Оплачивать время простоя не по вине работника в соответствии со ст.157 ТК РФ.

6.5. Размер доплаты за совмещение профессии, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не выше должностного оклада отсутствующего работника.

6.6. Обеспечивать педагогическим работникам выплату денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию.

6.7. Работникам, уходящим в отпуск, выдачу отпускных производить не позднее, чем за один день до начала отпуска, при условии своевременного финансирования со стороны «Учредителя». (ст.114 ТК РФ)

6.8. Работникам дошкольного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда по заявлению работника и по приказу заведующей.

Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- сложная жизненная ситуация;
- длительное лечение ;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства) ;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) ;
- при рождении ребенка ;
- заключение брака .

Размер материальной помощи в каждом конкретном случае устанавливается заведующей детским садом в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определенной на эти цели и определяется в пределах от 2000 до 10000 рублей.

Стороны договорились, что вопросы по доплатам, надбавкам и премированию регулируются «Положением о порядке распределения фонда оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Износковский детский сад «Солнышко», ежегодно принимаемым общим собранием коллектива по согласованию с профсоюзным комитетом, утвержденным заведующей МКДОУ.

6.9. Надбавки, доплаты и премирование работников МКДОУ производится за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных видов работ, напряженность, интенсивность труда, за качественные показатели работы, создание условий, направленных на повышение качества образовательного процесса.

6.10. Размер доплат, надбавок и премирования может устанавливаться постоянно или ежемесячно в зависимости от личного вклада каждого работника и повышения качества работы МКДОУ.

6.11. Администрация обязуется контролировать своевременную выплату заработной платы в соответствии со (ст.136 ТК РФ).

6.12. Администрация обязуется контролировать выплату ежемесячной компенсации педагогическим работникам на книгоиздательскую продукцию и периодическую печать в соответствии с законом « Об образовании».

6.13. Контролировать соблюдение обязанностей работников в области охраны труда (ст 214, 219 ТК РФ).

6.14. Беспрепятственно посещать и осматривать цеха пищеблока, кабинеты и другие рабочие места работы в учреждении с целью контроля над соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора (ст.223 ТК РФ).

6.15. Оказывать содействие администрации МКДОУ «Износковский детский сад «Солнышко»» в соблюдении трудовой дисциплины сотрудниками учреждения.

6.16. Об изменении системы оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

7. Охрана труда и здоровья.

Работодатель:

7.1. В соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ обязанность специалиста по охране труда возлагает приказом на одного из заместителей.

7.2. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов.

7.3. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

7.4. Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по гигиеническому обучению.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных учреждений за счет средств учреждения.

При поступлении на работу обязательный медицинский осмотр и санитарно-гигиеническое обучение работник оплачивает за свой счет.

7.5. Обеспечивает работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

7.6. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

7.7. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

7.8. Проводит специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.

7.9. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктаж по охране труда, организывают проведение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

7.10. Обучает электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяют знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)

7.11. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.12. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

7.13. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни, здоровья работников и воспитанников, в том числе по оказанию первой до врачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

7.14. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

7.15. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

7.16. Содержит в штате учреждения лицо ответственное за электрохозяйство.

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

9.1. Стороны договорились считать, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации учреждения, ее соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются ТК РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», , Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Работодатель обязан:

9.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации учреждения, содействовать ее деятельности.

9.3. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Профкома и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать Профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах.

9.4. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации учреждения в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

9.5. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

9.6. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и социально-экономическим вопросам работников учреждения.

9.7. Обеспечивать ежемесячное перечисление членских профсоюзных взносов в

размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

10. Обязательства Профкома

10.1. Способствует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

10.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников учреждения – членов Профсоюза.

Представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счета профсоюзной организации.

10.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением Работодателем норм трудового права.

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

10.5. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

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

10.8. 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.

11. Профессиональная этика

11.1 Работодатель в соответствии с требованиями профессиональной этики обязуется обеспечить в организации нравственную культуру поведения, так как качество и результат работы во многом зависит от компетентности и личностных качеств работников. Нравственная культура поведения в организации должна включать в себя культуру делового общения, культуру речи, культуру внешнего облика.

12. Заключительные положения

12.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.2. Настоящий коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

12.3. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют его стороны самостоятельно.

12.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего коллективного договора