

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Заведующий

МБДОУ ДС № 41
«Ивушка» г.Туапсе



Н.Н.Выборнова

" 20 " июня 2019 г.

М.П.

от «РАБОТНИКОВ»

Представительный орган

МБДОУ ДС № 41
«Ивушка» г.Туапсе



А.Ю.Филатова

2019 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 41 «Ивушка» г.Туапсе муниципального образования
Туапсинский район на 2019-20122 годы

на период с «27» июня 2019 г.

до «26» июня 2022 г.

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
организации или работодателя физ. лица

Протокол от «20» июня 2019 г. № 2

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Туапсинского района» Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата 20.06.2019 № 34 Главный специалист С.А. Романова наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 41 «Ивушка» г.Туапсе муниципального образования Туапсинский район.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Краснодарского края "О социальном партнерстве", с учетом Краснодарского краевого трехстороннего соглашения, территориального трехстороннего соглашения между администрацией МО Туапсинский район, Туапсинским территориальным координационным советом профессиональных союзов и союзом работодателей «Территориальное объединение работодателей МО Туапсинский район» на 2017-2019 годы.

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работникам с учетом экономических возможностей работодателя дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.4. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:
"Работодатель" в лице заведующего детским садом Выборновой Нелли Николаевны.
"Работники" в лице Представительного органа МБДОУ ДС № 41 «Ивушка» г.Туапсе Филатовой Анастасии Юрьевны, именуемого далее «Представительный орган».

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

1.7. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать согласованных решений.

1.8. Работодатель обязуется учитывать мнение представительного органа при принятии локальных нормативных актов в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

1.9. В период действия коллективного договора в случае его выполнения Представительный орган не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с «27» июня 2019 года и действует до « 26 » июня 2022 г.

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное положение работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих. Создавать условия для роста производительности труда.

2.1.2. Обеспечивать сохранение рабочих мест, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.1.3. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ).

2.1.4. Представлять Представительному органу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.1.5. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.6. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах:

- учета мнения Представительного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором;
- проведения Представительным органом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждения с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждения Представительным органом планов социально-экономического развития организации;
- участия в разработке и принятии коллективных договоров;

– иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

– 2.1.7. Представлять Представительному органу разработанные инструкции по охране труда для изложения в письменном виде мотивированного мнения (ст. 372 ТК РФ).

– 2.2. Представительный орган обязуется:

– 2.2.1. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

– - рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

– - получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

– - обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

– - обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

– - обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

– - льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

– - отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

– 2.2.2. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

– 2.2.3. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда. Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

– 2.2.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):

– управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;

- локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с Профкомом .
- 2.2.5. Представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).
- 2.2.6. Направлять своих представителей в комиссию по специальной оценке условий труда.
- 2.2.7. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).
- 2.2.8. Выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.
- 2.2.9. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.
- 2.2.10. Выражать в письменном виде мотивированное мнение при разработке и утверждении работодателем инструкций по охране труда (ст. 372 ТК РФ).
- 2.2.11. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3. Работодатель имеет право:

- 2.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.
- 2.3.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
- 2.3.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 2.3.4. Принимать локальные нормативные акты.
- 2.3.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.4. Представительный орган имеет право:

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений.

2.4.2. Заслушивать информацию Работодателя (его представите-лей) по социально-трудовым и связанным с трудом, экономическим вопросам, в частности:

- о реорганизации и ликвидации организации ;
- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение усло-вий труда работников;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

2.4.3. Вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении (ст.53 ТК РФ).

2.4.4. Оказывать юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений, а также финансовую и другие виды практической помощи работникам.

III. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка. (приложение №1)

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с:

- Уставом дошкольного образовательного учреждения;
 - Правилами внутреннего трудового распорядка;
 - Должностной инструкцией;
 - Коллективным договором;
 - Положением об оплате и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам ДОУ
 - Инструкции по охране труда и техники безопасности
 - Законом «Об образовании»
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, коллективным договором.

3.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия настоящего коллективного договора, соглашения и заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2).

3.5. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Представительного органа.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в порядке, предусмотренном для учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель сообщает об этом Представительному органу заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, а в случае массового увольнения – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить высвобождаемому работнику все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

3.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждениях отрасли образования свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в данном ДООУ;
- работники, обучающиеся в ВУЗах без отрыва от работы;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, инвалида или пенсионера.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

3.9. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает высвобождаемым работникам возможность переобучения профессиям (специальностям), по которым имеются вакансии.

3.10. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.11. При смене собственника имущества организации, изменении подведомственности, реорганизации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

3.12. Работодатель проводит мероприятия по повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников (в том числе в возрасте от 25 до 65 лет).

3.13. Работодатель создает (выделяет) квотируемые рабочие места для инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы других категорий, проводит на них специальную оценку условий труда и соблюдает условия труда по результатам проведенной специальной оценки.

IV. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада № 41 «Ивушка» г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район» .

4.2. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы в размере в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае - не менее прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Краснодарском крае.

4.3. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного ква-лификационного разряда по оплате труда , в соответствии с занимаемой должностью . Тарификация на новый учебный год утверждается заведующим МБДОУ ДС № 41 «Ивушка» по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ и доведенной до работников под роспись.

4.4. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 08 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях договора со Сбербанком России (зарплатный проект).

4.6. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.7. В этом случае организация открытия счета в выбранной работником кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного работником с кредитной организацией.

4.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству и совмещающих должности, за временно отсутствующих работников осуществляется в соответствии с тре-бованиями действующего законодательства.

4.9. В ДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты и премирование ра-ботников в соответствии с Положением о порядке и условиях

применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам ДОО, разработанном и утвержденном работодателем с учетом мнения Профкома и действующем в ДОО.

4.10. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством в РФ.

4.11. За работу в ночное время работникам устанавливается доплата в размере 40% от оклада тарифной ставки.

4.12. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации и за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

4.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.10. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

4.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

5.1. За работниками, направленными работодателем на профессиональную переподготовку и повышение квалификации сохраняются все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

5.2. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

5.3. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинским заключением.

При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

5.4. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.6. Работодатель:

5.6.1. В соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада № 41 «Ивушка» г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район», предоставляет работникам единовременную материальную помощь:

Из экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь:

-к ежегодному отпуску до 4000,0 руб.

Допускается производить данную выплату по заявлению работника и в другое время;

-в связи с регистрацией брака работника или детей работника в размере 3000,0 руб.;

-к 1 сентября родителю ребенка 1-го класса, к 26 мая выпускного 9-го или 11-го в размере 3000,0 руб.;

-в связи со смертью близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети) в размере 5 000,0 руб.,

- в связи с другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству представителя трудового коллектива);

-установления работнику инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – 5 минимальных размеров оплаты труда;

- в связи с юбилейными датами 50- летие , – мужчины и женщины, 55-летие женщины , 60-летие – мужчины и женщины,65- летие мужчины и женщины в размере 5000,0 руб.

5.7. Работодатель и Представительный орган совместно организуют культурно-массовые мероприятия для работников.

5.8. Представительный орган обязуется оказывать по заявлениям членов профсоюза или ходатайству профгрупп материальную помощь в соответствии с Положением о выплате материальной помощи из средств профсоюза.

Выделять средства на культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза празднований Нового года, Международного женского дня, Дня учителя.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении.

6.1.3. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 2).

6.1.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда из всех источников

финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги. (ст. 226 ТК РФ).

6.1.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ.

6.1.6. Проводить:

6.1.6.1. обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно);

6.1.6.2. инструктажи по охране труда;

6.1.6.3. обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

6.1.6.4. ежемесячно единый День охраны.

6.1.7. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (приложения № 3).

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

6.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (приложение № 4).

6.1.13. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.16. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников организации.

6.1.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой

опасности, либо оплатить по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.18. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктажи по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.4. Стороны совместно:

6.4.1. Оказывают содействие комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации.

6.4.2. Принимают участие в проведении «Дней охраны труда».

6.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

6.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Всем работникам предоставляются выходные дни: суббота и воскресенье.

7.2. Нерабочими, праздничными днями считаются дни, указанные в Статье 112 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работа в нерабочие, праздничные дни запрещается, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями Статьи 113 Трудового Кодекса Российской Федерации. Оплата производится в соответствии с действующим законодательством.

7.3. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в общем случае составляет 28 календарных дней;

- продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет

- заведующего, заместителей заведующего по учебной и воспитательной работе, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, педагога - психолога, воспитателя – 42 календарных дня;

- Учителя – логопеда – 56 календарных дней; (приложение №5)

7.4. Порядок предоставления, продления или перенесения, разделения и отзыва из от-пуска, замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.5. Работодатель определяет очередность предоставления ежегодных отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

7.6. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника в случаях, и на срок, предусмотренных Статьей 128 Трудового Ко-декса

Российской Федерации. Работнику предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев определенных ст.128 ТК РФ.

- с бракосочетанием детей работника - 2 календарных дня;

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;

- для проводов детей в армию – 1 календарный день;

- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 1 календарный день;

- для ликвидации аварии в доме – до 3-х календарных дней;

- с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

7.7. Работодатель предоставляет работнику возможность использования отпуска в течение года, при наличии медицинских показаний и получении санаторной путевки.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке,

установленном законодательством для его заключения (если коллективным договором не установлен иной порядок).

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также органом по труду, осуществившим его уведомительную регистрацию. Стороны не реже чем каждые полгода отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а так же соответствующему органу по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

8.3. Представительный орган содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

8.4. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

8.5. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет в орган, уполномоченный по труду, для проведения уведомительной регистрации.

8.6. Стороны пришли к соглашению о том, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 324178268299309921576629244695660457501990498033

Владелец Выборнова Нелли Николаевна

Действителен с 09.01.2023 по 09.01.2024

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022503

Владелец Крамаренко Юлия Михайловна

Действителен с 24.04.2023 по 23.04.2024