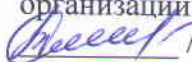


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КОСТРОМЫ
«ДЕТСКИЙ САД № 16»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации

 /Смирнова Т.Е./

«19» 10 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель

/Низова Л.И./



2020г.

**Коллективный договор
на 2020 –2022 годы**

Принят на собрании трудового коллектива

Протокол № 3

от 19 октября 2020г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Управление экономики	
Администрация города Костромы	
Дата регистрации	22.10.2020
Регистрационный №	4314
Должностное лицо (регистратор)	
подпись	ФИО

Стороны в лице руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детский сад № 16»

Полное название учреждения

Низовой Ларисы Ивановны,

ФИО руководителя

представителя Работодателя, и профсоюзного комитета в лице председателя профсоюзной организации Смирновой Татьяны Евгеньевны,

ФИО председателя

представителя Работников, пришли к соглашению:

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детского сада № 16» является правовым актом, регулирующим трудовые отношения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в дальнейшем именуемый ТК РФ, и иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников детского сада и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, отраслевыми соглашениями по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников учреждения, находящимся в ведении Управления образования Администрации города Костромы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

➤ Работники детского сада № 16, являющимися членами профсоюзной организации, в лице их представителя председателя профсоюзной организации (далее Профком)

➤ Работодатель, в лице его представителя - заведующего

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают Профком представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников детского сада.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен до сведения работников детского сада в течение трёх дней после подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения.

1.9. При реорганизации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение своих обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами на взаимной основе.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет

1.14. Стороны определяют следующие формы управления 'учреждением непосредственно работниками через профком:

- При увольнении работников по п.2,3,5 части первой ст. 81 ТК РФ
- Учет мнения профкома и согласование локальных актов, непосредственно относящихся к трудовой деятельности работников.
- Консультация с работодателем по принятию локальных актов
- Получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 63 ТК РФ и по иным вопросам
- Обсуждение с работодателем вопросов по управлению учреждением, внесение предложений по их совершенствованию
- Участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.15. Положение об оплате труда, Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к Коллективному договору.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения или расторжение определяется в соответствии со статьёй 57 ТК РФ, также отраслевым тарифным соглашением по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников по учреждениям, подведомственных Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы и настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по технике безопасности и охране

жизни и здоровья детей, а также другими локальными и нормативно-правовыми актами, действующими в детском саду.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок, в соответствии с ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме ст. 72 ТК РФ.

2.5. Работодатель должен ознакомит работников с учебной нагрузкой на новый учебный год, в случае изменения направленности учебного процесса. Работодатель знакомит работника со штатным расписанием

Работникам детского сада, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет, устанавливается нагрузка на общих основаниях и передается на этот период другим работникам. Нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется, только в соответствии с производственной необходимостью, волей сторон. Увеличение или уменьшение нагрузки в течение учебного года возможно только:

- По взаимному согласию сторон
- По производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника по согласию работника. Продолжительность выполнения работ без согласия работника - не более 1 месяца календарного года.
- Выход работника из отпуска по уходу за ребёнком ранее положенного срока до достижения ребенком 3-х лет или после окончания отпуска.

2.7. О введении изменений в существующий трудовой договор, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, в том числе ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель, с учетом мнения профкома, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать подготовку, переподготовку и профессиональное повышение квалификации 1-2-х работников в разрезе специальности

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждении высшего переднего профессионального образования при получении им образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и руководящих работников, государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по её результатам устанавливать работникам соответствующие определённым квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного в договоре или соглашении об обучении работника за счет средств работодателя.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ)

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

4.2. Стороны договорились, что преимущественное право при оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации в дополнение к ст. 179 ТК РФ имеют:

4.2.1. Лица пред пенсионного возраста за 2 года до пенсии, проработавшие в детском саду более 10 лет

4.2.2. Председатель профсоюзной организации

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178.180. ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работ}.

4.4. При появлении новых мест в учреждении, работодатель обеспечивает приём на работу работников, добросовестно работающих, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время сотрудников определяется правилами внутреннего трудового распорядка детского сада (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждённым работодателем, по согласованию с Г1.К., также условиями трудового договора, должностными инструкциями, Уставом.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно хозяйственного, учебно - воспитательного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю на 1 ставку.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы \ ст. 333 ТК РФ.

Неполное рабочее время - неполный рабочий или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем
- по просьбе беременной женщины
- родителю - опекуну
- имеющим ребёнка до 14 лет \ ребёнка - инвалида до 18 лет
- лицам, осуществляющим за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только с их письменного согласия по распоряжению работодателя и в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной и праздничный день оплачивается в порядке предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.5. В случаях, предусмотренных в ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать рабочих к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений гарантий по возрасту, самочувствию, социальному положению. Продолжительность сверхурочных работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения профкома и Приказом учредителя и не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работодатель предупреждает работника не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продолжение, перенесение, отзыв, разделение отпусков производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.

124-125 ТК РФ. Предоставлять возможность работникам, имеющих детей первоклассников, переносить отпуск на удобное время. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого ~ отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст. 126 ТК РФ).

5.7. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также в случае переезда на новое место жительства - 2 календарных дня, председателю профсоюзной организации - до 10 дней (ст. 263 ТК РФ), работникам, имеющим ребёнка - инвалида, в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней, одинокой матери, воспитывающей ребёнка до 14 лет - до 14 календарных дней.

5.8. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности, длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определенных учредителем учреждения.

5.9. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.10. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени (т.е. итоговый класс (подкласс) условий труда - 3.2, 3.3, 3.4.) либо опасным условиям труда - 7 календарных дней при условии, если работники отработали не менее 11 месяцев в году. Если менее 11 месяцев, то пропорционально отработанному времени.

6. Оплата труда и нормирование труда.

6.1. Порядок и условия оплаты труда работников детского сада устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда в «Детском саду №16» города Костромы, являются приложением к настоящему Коллективному договору.

6.2. Конкретный размер выплат стимулирующего, компенсационного характера, коэффициента Кд для каждого работника определяется рабочей группой, утверждаются заведующим по согласованию с профкомом. Рабочая группа избирается на собрании трудового коллектива сроком на 1 календарный год, утверждается приказом по учреждению.

В состав Рабочей группы могут входить члены администрации учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, члены профсоюзного комитета.

Заседания Рабочей группы проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Заседание рабочей группы может быть инициировано любым членом рабочей группы.

Заседание Рабочей группы является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение рабочей группы принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Все решения рабочей группы оформляются протоколом, который подписывается всеми членами рабочей группы.

Протоколы рабочей группы хранятся 1 год.

Рабочая группа в соответствии с Положением об оплате труда распределяет стимулирующие и компенсационные выплаты и знакомит работников.

Основанием для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ служат:

- для педагогических работников – листы самооценки деятельности в соответствии с критериями Перечня и условий выплат стимулирующего характера (приложение 3 к Положению об оплате труда) и материалы, подготовленные руководителем учреждения, старшим воспитателем).
- Для непедагогических работников – материалы, подготовленные руководителем, заместителем руководителя.

Листы самооценки должны быть представлены в рабочую группу за неделю до объявленной даты заседания рабочей группы.

С момента знакомства работников с результатами в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой их профессиональной деятельности по установленным критериям в рабочую группу или руководителю учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением об оплате труда видов выплат, норм и технические ошибки.

Рабочая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и принять решение.

На основании протокола Рабочей группы руководитель издает приказ об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Для расчета конкретного размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы для педагогических работников использовать процентное соотношение к базовому окладу

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не ранее, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты считаются «21» число текущего месяца (аванс) и «8» число последующего месяца путём перечисления на банковскую карту. Если число выпадает на праздничный день, то выплата зарплаты осуществляется на день ранее.

6.4. Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ)

6.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сот пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

6.6. Сохранять за работником, участвующего в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не ниже $\frac{2}{3}$ заработной платы работника за месяц.

6.7. Ответственности за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы несёт руководитель учреждения.

6.8. Все выплаты работникам производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.7. Выплаты отпускных наступают не менее чем за 3 дня до срока начала отпуска работника

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задолженности. В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время не присутствовать на рабочем месте ст. 142 ТК РФ

6.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере $\frac{2}{3}$ средней заработной платы. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя оплачиваются в размере $\frac{2}{3}$ должностного оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. ст. 157 ТК РФ

6.12. Уровень оплаты труда педагогических работников в случаях истечения срока действия квалификационной категории, выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, устанавливается в соответствии с пунктами 8.7-8.10. отраслевого Соглашения по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

6.13. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере. Работникам, привлекающийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени или иного учетного периода, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата устанавливается, включая наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки

(части оклада (должностного оклада) за день или час работы) все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотрены Положением об оплате труда.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны, договорились, что:

7.1. Руководитель создаёт условия для организации в учреждении питания сотрудников. Работник сам оплачивает стоимость продуктов питания.

7.2. Руководитель осуществляет дополнительные выплаты из фонда оплаты труда учреждения в соответствии с Положением об оплате труда

7.3. Руководитель производит выплаты социального характера в пределах фонда оплаты труда.

- педагогическим работникам - молодым специалистам, ежемесячно в размере 3840 рублей в течение двух лет работы в образовательном учреждении.

Под молодым специалистом понимается лицо, окончившее имеющее среднее профессиональное или высшее образование, отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, и принятое на должность педагогического работника в муниципальное образовательное учреждение не позднее трех месяцев с начала учебного года со дня окончания имеющей государственную аккредитацию профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

Педагогическим работникам, принятым на работу и не имеющему стажа работы в данном учреждении ежемесячно осуществляется выплата в размере не ниже 4000 рублей в течение первого года работы.

7.4. Материальная помощь работнику выплачивается по личному заявлению работника, рассматривается на рабочей группе:

- К юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие и далее каждые 5 лет) - до 5 000 руб.
- На медицинское обследование и приобретение дорогостоящего лекарства – до 10 000 руб.
- В случае тяжелой болезни сотрудника – до 5 000 руб.
- В случае смерти самого работника – до 5 000 руб.
- В случае тяжелого финансового положения семьи работника – до 5 000 руб.
- В случае смерти близкого родственника 1 круга – до 5 000 руб., 2-3 круга- до 3 000руб.
- На организацию бракосочетания сотрудников – до 5 000 руб.
- На организацию бракосочетания детей сотрудников – до 3 000 руб.
- На рождение ребёнка – до 5 000 руб.
- В случае пожара – до 5 000 руб.
- В случае гибели имущества, чрезвычайной ситуации - до 5 000 руб.
- В случае длительной болезни ребёнка сотрудника – до 5 000 руб.
- В случае длительной болезни близкого родственника сотрудника – до 3 000 руб.

- В случае длительного лечения в стационаре сотрудника – до 5 000 руб.
- В случае сбора детей в школу – до 3 000 руб.
- В случае санаторно-курортного лечения – до 3 000 руб.
- В случае приобретения путёвок для детей – до 3 000 руб.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязан:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда, включающего мероприятия, сроки выполнения, ответственные (приложение)

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и с учетом мнения профкома с последующей сертификацией.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ)

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

8.8. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие не выполнения работодателем нормативных требований по охране труда,

предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ)

- Обеспечить соблюдение работниками требований, правил, инструкций, по охране труда
- Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома
- Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.11. Оказывать содействие техническим инспекторам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении за состоянием охраны труда в учреждении.

8.12. Обеспечить бесплатное прохождение периодических медицинских осмотров работниками учреждения

8.13. Уполномоченному по социальному и медицинскому страхованию вести учет средств социального страхования на организацию лечения, отдыха работников и детей работников, вести учет выдачи медицинских полисов 1 раз в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату больничных листов, пособий.

8.14. Обязанности работника:

- Соблюдать требования охраны труда, инструкции, локальные акты
- Правильно применять средства индивидуальной защиты
- Проходить обучение безопасным способам выполнения работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда
- Немедленно сообщать руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей и работников, о каждом несчастном случае
- Проходить периодические медицинские осмотры (ст. 214 ТК РФ)

8.15. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, приобретения средств индивидуальной защиты, медицинских осмотров в размере не менее 2.0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0.7 процентов от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении по охране труда. В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда использовать возможность возврата сумм страховых взносов (до 20%)

9. Гарантии профсоюзной деятельности и обязательства профкома.

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника, в связи с его членством в профкоме.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке, совместно с руководителем учреждения, контроль за соблюдением трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ)

9.3. Работодатель, на основании, предусмотренном пунктом 2,3,5, части ст. 81 ТК РФ, принимает решения об увольнении работника, являющегося членом профкома, с учётом мнения профкома.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ)

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профкома при наличии их письменных заявлений.

9.6. Работодатель по письменному заявлению работника, являющийся членом профкома, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы 1% от заработной платы

9.7. Работодатель представляет профкому любую информацию по вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации рабочих мест, охраны труда, инвентаризации, социальному страхованию и др.

9.9. Работодатель, по согласованию с профкомом, рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, членами профсоюза, по инициативе работодателя \ ст. 82, 374 ТК РФ \
- привлечение к сверхурочным работам \ ст. 99 ТК РФ \
- разделение рабочего времени на части \ ст. 105 ТК РФ \
- очередность предоставления отпусков \ ст. 123 ТК РФ \
- запрещение работы в выходные и праздничные дни \ ст. 113 ТК РФ \
- установление заработной платы \ ст. 135 ТК РФ \
- применение систем нормирования труда \ ст. 159 ТК РФ \
- массовые увольнения \ ст. 180 ТК РФ \
- установление перечня работников с ненормируемым рабочим днём \ ст. 101 ТК РФ \
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка \ ст. 190 ТК РФ \
- создание комиссий по охране труда \ ст. 218 ТК РФ \
- составление графиков сменности \ ст. 103 ТК РФ \
- утверждение формы расчётного листа \ ст. 136 ТК РФ \
- размеры повышения заработной платы в ночное время \ ст. 154 ТК РФ \

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения \ ст. 193-194 ТК РФ \
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников \ ст. 196 ТК РФ \.

9.10. Профком обязуется:

- Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза.
- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их, и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.
- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, за правильностью расходования над тарифного фонда, за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, внесение в записей.
- Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных \ ст. 86 ТК РФ \.
- Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении, руководителем учреждения законов и иных нормативных актов, после проведения бесед с руководителем о нарушениях и отказе руководителя принять мнение работников подутверждённое фактами \ ст. 195 ТК РФ \.
- Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой пособий работникам учреждения.
- Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с городским комитетом профсоюзов, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- Вести учёт нуждающихся в санаторно - курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному по соц. страхованию.
- Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременное представление работодателем в пенсионные органы достоверных сведения о зарплате и страховых взносах работника.

10. Выполнение коллективного договора.

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду

10.1.2. Совместно разрабатывается план мероприятий по выполнению настоящего договора

10.1.3. Рассматривают в течение 3-х дней возникающие разногласия и конфликты, связанные с их выполнением

10.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер разрешения - забастовки

10.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством

10.2. Настоящий Коллективный договор действует в течении трёх лет со дня подписания.

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

10.2. Стороны ежегодно отчитываются о ходе выполнения Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива

11. Пожарная безопасность.

11.1. Работодатель имеет право:

11.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

11.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

11.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

11.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

11.2. Работодатель обязан:

11.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

11.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

11.2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;

11.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

11.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;

11.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

11.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;

11.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;

11.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;

11.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

11.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

11.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.5. Профсоюз:

11.5.1. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

11.5.2. Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара.

11.6. Стороны договорились:

11.6.1. Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

11.6.2. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью
Всего 16 листа



Заведующий
Низова Л.И.