

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
№12 «Алёнушка» г. Сальска
О.Ю. Павлинская

(подпись)

М.П.

«22» августа 2023 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Т.В.Польшина

(подпись)

М.П.

«22» августа 2023 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКОГО САДА №12 «Алёнушка» г.Сальска**

с 22.08.2023 г. по 22.08.2026 г.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 19490/23-1797 от «29.11.2023г.»

г.Сальск
2023 г.

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – центр развития ребенка – детский сад первой категории №12 «Аленушка» г. Сальска (далее МБДОУ), создания благоприятных условий деятельности МБДОУ, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками МБДОУ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – детский сад первой категории №12 «Аленушка» г. Сальска в лице заведующего Шавлинской Оксаны Юрьевны, именуемый далее Работодатель;

- работники, интересы которых представляет профсоюзная организация работников в лице председателя профсоюзной организации Северовой Любови Александровны.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников ДОУ по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.4. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания (ст. 43 ТК РФ).

1.5. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

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

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в переговорном порядке.

1.9. Стороны коллективного договора один раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников ДОУ.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзной

организацией:

- Правила внутреннего трудового распорядка ДОО (Приложение № 1);
- Положение о системе оплаты труда работников ДОО (Приложение № 2);
- положение о премиях, доплатах и надбавок;
- График отпусков (Приложение № 3);
- другие локальные нормативные акты.

1.16. Коллективный договор состоит из основного текста и 3 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

Работодатель обязуется:

1.17. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее пяти дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых на работу работников.

Профсоюзная организация обязуется:

1.18. Содействовать эффективной работе ДОО.

1.19. Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.20. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства о труде, законодательства об охране труда, соглашений, коллективного договора, других локально – нормативных актов, действующих в ДОО.

1.21. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

Раздел 2. Трудовой договор

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключать с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен подписываться работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. С приказом о приёме на работу ознакомить работника под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом ДОО, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не

могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения

2.5. В трудовом договоре оговаривать условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, условия об обязательном социальном страховании, льготы, компенсации и др.

В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, которые установлены в коллективном договоре.

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

2.6. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.7. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.8. Извещать работников об изменении определенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.9. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

2.10. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.11. Прекращать трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.12. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия.

О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

Работники обязуются:

2.13. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.14. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.15. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзную организацию о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ). Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

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

В случае ликвидации ДООУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в ДООУ свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- лица, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.4. 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 работу при появлении вакансий.

3.5. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ).

3.6. В случае направления работника для прохождения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранить за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.7. В первоочередном порядке для получения дополнительного образования направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, среднего профессионального образования, основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

3.10. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.11. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения.

3.12. При проведении аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включать представителя от профсоюзной организации ДООУ.

Стороны договорились:

3.13. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ).

3.14. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд ДООУ определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.15. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1. Установить время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ДООУ (Приложение № 1).

Время для отдыха и приёма пищи для других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ДООУ и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени для руководителя, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала - не более 40 часов в неделю, для педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), для работников, занятых на работах с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

4.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.4. Привлекать работников ДООУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ДООУ.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

4.5. Привлекать работников ДООУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ДООУ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными инструкциями, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.6. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.7. Педагогические работники ДООУ, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК

РФ). («Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

4.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124- 125 ТК РФ.

4.9. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.10. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией, по заявлению работника. (ст.126 ТК РФ)

4.11. Предоставлять отдельным категориям работников на основании их письменных заявлений отпуск **без сохранения заработной платы**:

- при рождении ребенка - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- другие случаи рассматриваются руководителем ДОО индивидуально.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.12. Предоставлять работнику по его заявлению отпуск вне графика в случае получения работником путёвки для лечения, по другим уважительным причинам.

4.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе, праздничные нерабочие дни.

Стороны договорились:

Режим рабочего времени в ДОО определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзной организацией (Приложение № 1);

- графиком сменности, составленным работодателем и доведенным под роспись до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- условиями трудового договора;
- должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОО.

Профсоюзная организация обязуется:

4.17. Осуществлять общественный контроль над соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников ДОО.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОО на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

5.2. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда работников ДОО (Приложение № 3).

5.3. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ДОО (Приложение № 3) за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОО.

5.4. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзной организацией в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.5. 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 задержанной суммы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.6. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзной организацией:

- Положение о новой системе оплаты труда работников ДОО.

Выше перечисленный локальный акт принимается на общем собрании (конференции) работников и является приложением к коллективному договору.

5.7. В случае изменения действующей в ДОО системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в ДОО системы оплаты труда при условии сохранения объема

должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Работодатель обязуется:

5.8. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаемые Положением об оплате труда работников ДООУ, не могут противоречить действующему законодательству.

5.9. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы.

5.10. Знакомить под роспись работников ДООУ с изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

5.11. Объем нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

5.12. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.13. Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ не позднее срока выплаты заработной платы.

5.14. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с трудовым законодательством.

5.15. Производить выплату заработной платы работникам не реже, чем 2 раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты являются: 28 числа за первую половину текущего месяца и 13 числа за вторую половину предыдущего месяца (ст. 136 ТК РФ). Денежное содержание (денежные средства) выплачиваются Работнику путем его перечисления на счет личной банковской карты по заявлению работника.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

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

5.16. Приказ о размерах компенсационных и стимулирующих выплат доводить до сведения работников под роспись.

5.17. Ответственность за своевременность и правильность определения

размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

5.18. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливать повышающие коэффициенты в следующих размерах:

а) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,30;

б) работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 0,15.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливать на срок действия квалификационной категории.

5.22. Педагогическим работникам, достигшим пенсионного возраста в год очередной аттестации и выразившим желание (на основании личного заявления) уволиться в течение или по окончании учебного года, до конца учебного года производить оплату труда по согласованию с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.23. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Профсоюзная организация обязуется:

5.24. Принимать участие в работе комиссий:

- по распределению выплат стимулирующего характера;

5.25. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов ДООУ по оплате труда.

5.26. Осуществлять общественный контроль над соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм.

6.2. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками ДООУ обучение и инструктаж по охране труда.

6.3. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда из состава профсоюзной организации создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

6.4. При составлении плана финансово - хозяйственной деятельности на календарный год предусматривать затраты ДООУ на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров работников, специальной оценки условий труда, и другие мероприятия.

6.8. Обеспечивать целевое использование средства на охрану труда.

6.9. Обеспечивать повышение квалификации членов комиссии по охране труда в установленные сроки.

6.10. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

6.11. Организовывать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест.

6.12. Не реже одного раза в шесть месяцев проводить под роспись с работниками ДОУ инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОУ. Осуществлять проверку знаний по охране труда.

6.13. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств ДОУ.

6.14. Своевременно проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с профсоюзной организацией (ст. 212 ТК РФ). Пересматривать инструкции по охране труда каждые 5 лет.

6.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.17. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Информацию о выполнении Соглашения по охране труда доводить до сведения работников на общем собрании (конференции) работников 2 раза в год (апрель, октябрь текущего года).

6.18. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в ДОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Стороны договорились:

Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных: состояния охраны труда в ДОУ, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда.

Профсоюзная организация обязуется:

- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;
- предъявлять требования к руководителю ДОУ о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

- принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по оценке условий труда, в административно-общественном контроле;
- осуществлять защиту прав и интересов работников на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;
- проводить работу по оздоровлению работников ДООУ и их детей;
- осуществлять постоянный контроль над соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- участвовать в организации обучения и проверке знаний требований охраны труда работников ДООУ;
- регулярно заслушивать на общем собрании (конференции) работников уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников ДООУ, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;
- участвовать в административно-общественном контроле;
- участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов;
- помогать администрации в подготовке ДООУ к новому учебному году.

Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- по направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии

Стороны договорились:

Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, по согласованию с профсоюзной организацией.

Профсоюзная организация обязуется:

- Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками ДООУ (коллективные походы в кино, поездки на природу и т.д.).

- Оказывать консультативную помощь работникам - членам профсоюзной организации при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха.

8.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников ДООУ.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ.

8.4. Не допускать ограничение гарантированных законом прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзной организации.

8.5. Принимать решения с учетом мнения профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6. Предоставлять профсоюзной организации информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования ДООУ, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.7. Членов профсоюзной организации включать в состав комиссий ДООУ по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, распределению выплат стимулирующего характера и других.

8.8. Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзной организации согласно законодательству.

Профсоюзная организация обязуется:

8.9. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.10. Содействовать реализации настоящего коллективного договора.

8.11. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.12. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

8.13. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников ДООУ, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.14. Систематически проводить работу по оздоровлению работников ДООУ и по летнему оздоровлению их детей.

8.15. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.16. Участвовать в работе комиссий ДООУ, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, в комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и других.

8.17. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ДООУ.

8.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ДООУ с сотрудниками и их детьми.

8.19. Совместно с администрацией ДООУ осуществлять административно-общественный контроль над состоянием условий охраны труда на рабочих местах.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам ДООУ и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания в отдел мониторинга социально-трудовой сферы управления по труду министерства труда и социального развития Ростовской области.

10.2. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.3. Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений. Стороны ежегодно

отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Стороны коллективного договора рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин.

10.6. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносить только по взаимному согласию сторон и принимать на общем собрании (конференции) работников.

10.7. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

10.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать проводить за 2 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.