

От работодателя:

Заведующий
МКДОУ д/с №8 г. Приволжска

Г.С. Кукушкина
12.07.2021 г.



От работников:

Представитель общего собрания
работников МКДОУ д/с №8
г. Приволжска

И.В. Горева
12.07.2021 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И РАБОТНИКАМИ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА №8 г. ПРИВОЛЖСКА
на 2021-2024 г.**



Юридический адрес: 155550, Ивановская обл., г. Приволжск, ул. Дружбы, д.4
тел. 8(49339) 4-26-90, e-mail: sad_8_privolzhsk@mail.ru

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детском саду № 8 г. Приволжска.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице представителя общего собрания работников.
- работодатель, в лице заведующего МКДОУ д/с № 8 г. Приволжска.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене собственника учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке коллективного договора;
- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, территориальным соглашениям, настоящим трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника, 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 ее выполнения.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме /ст.57 ТК РФ/ 72 ТК РФ

2.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении, с условиями и охраной труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, с локальными актами, регулиующими вопросы охраны труда.

2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами /ст.77 ТК РФ/

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч.23 ст.61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения общего собрания работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации согласно специальности.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических кадров не реже 1 раза в 3 года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплату командировочных расходов.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования (ст.173-176 ТК РФ).

3.3.5. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 п.2 раздел 1 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", от 03.12.2014г. № 08-1933/505 «Разъяснения по применению порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.3.6. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организации осуществляющих образовательную деятельность».

3.3.7. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

3.3.8. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТР РФ.

3.3.9. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п.3.6.3., то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускаются, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, родителей, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ в судебном порядке.

3.3.10. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается на общем собрании работников учреждения.

3.3.11. Победителям, призерам международных, всероссийских и победителям областных конкурсов профессионального мастерства может быть присвоена высшая категория на основании материалов, представленных на конкурс; победителям муниципальных конкурсов профессионального мастерства может быть присвоена первая категория на основании конкурсных материалов при условии подачи заявления на аттестацию в течение 12 месяцев со дня присвоения звания.

3.3.12. В случае если работник при аттестации на высшую категорию не набрал

необходимого количества баллов, но их количество соответствует требованиям, предъявляемым к первой категории, то главная аттестационная комиссия вправе с согласия работника принять решение о соответствии уровня квалификации данного работника требованиям первой квалификационной категории.

3.3.13. В случае если работник в ходе аттестации на первую категорию не показал необходимых результатов, но подтвердил знания и умения по своей должности, то аттестационная комиссия с согласия работника вправе принять решение о его соответствии занимаемой должности при наличии в комиссии представления работодателя данного работника.

3.3.14. Считать возможным (с согласия работника) при условии совпадения сроков прохождения аттестации работника на соответствие занимаемой должности с очередными курсами повышения квалификации /1 раз в 3 года/ в ГАУДПО ИО «Университет непрерывного образования и инноваций» признание результатов итоговой аттестации курсов повышения квалификации как результатов квалификационных испытаний с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

3.3.15. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в исключительных случаях, а именно во время длительной нетрудоспособности, перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов, при выходе работника на работу, работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имеющейся квалификационной категорией сроком до 6 месяцев.

3.3.16. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия на всей территории области, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы, должностные обязанности.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель, по согласованию с общим собранием работников, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в территориальную аттестационную комиссию с просьбой о разрешении конфликта.

3.3.17. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, сохраняет среднюю заработную плату.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять общее собрание работников о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случае, которые могут повлечь массовое высвобождение, не менее чем за 3 месяца до его начала. /ст 82 ТК РФ/.

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

4.2. Стороны также договорились:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет, одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет, родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата /ст.178 ,180 ТК РФ/, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения /ст.91 ТК РФ/, графиком работы на год по согласованию с общим собранием работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, Уставом учреждения.

5.2. Для работников и руководителей организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Воспитатель - 36 часов в неделю за ставку заработной платы, музыкальный руководитель – 24 часа, старший воспитатель – 36 часов в неделю за ставку заработной платы /ст.333 ТК РФ/.

5.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющимися инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм;
- неполный рабочий день по просьбе беременной женщины по соглашению между

работником и работодателем;

- неполный рабочий день по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

5.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, за исключением ч.2 ст.113 с письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачиваются не менее чем в двойном размере, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения общего собрания работников, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменной просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст.126 ТК РФ.

5.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 рабочих дня;
- для сопровождения ребенка в школу в 1 класс - 1 рабочий день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- в случаях бракосочетания работника /или детей/ - 3 рабочих дня;
- на похороны близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры) - 3 рабочих дня;
- на проводы детей в армию – 1 рабочий день.

Работающим пенсионерам по старости без сохранения заработной платы - 30 календарных дней.

Работающим инвалидам до 60 календарных дней без оплаты.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МКДОУ д/с №8 г. Приволжска.

6.2. Заработная плата работников определяется с учетом:

- должностного оклада, образованного путем умножения минимального оклада по профессионально-квалификационной группе на повышающие коэффициенты;
- фактический объем учебной нагрузки;
- выплата компенсационного характера;
- выплата стимулирующего характера.

6.3. Условия оплаты труда работника, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и условия выплат стимулирующего характера являются обязательным для включения в трудовой договор.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

6.5. Месячная заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная по новой системе оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этой новой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Разница в заработной плате доплачивается ежемесячно, включается в систему оплаты труда и учитывается при начислении средней заработной платы работникам учреждения во всех необходимых случаях.

6.6. Стимулирующие и компенсационные выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения (Совет казенного учреждения) с учетом мнения общего собрания работников и по представлению руководителя учреждения в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКДОУ д/с №8 г. Приволжска, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКДОУ д/с №8 г. Приволжска (Приложение 1), Положением о распределении компенсационных выплат работникам МКДОУ д/с №8 г. Приволжска (Приложение 2).

6.7. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом и выплачиваются ежемесячно за счет средств фонда стимулирования труда.

6.8. Работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся.

6.9. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (1 и 15 числа каждого месяца), как правило, в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. 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.

6.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.11. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме 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 за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты 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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Место и сроки выплаты заработной платы в не денежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.12. Оплата воспитателям за дополнительную работу, исходя их фактически отработанного времени производится в соответствии со ст. 151 ТК РФ

6.13. Начисления материальной помощи, премий, работа в выходные дни /сторожу/ производится сверх МРОТ.

6.14. Администрация МКДОУ обеспечивает занятость работников на период отсутствия детей /карантин, сильные морозы, стихийные бедствия/, а выплату зарплаты производит в полном объеме.

6.15. Администрация МКДОУ обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками приостановившими работу в порядке предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном объеме.

6.16. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.

6.17. Оплата труда лиц, работающих по совместительству производится в соответствии со ст.285 ТК РФ. Если установленная ставка по выполняемой должности меньше уровня минимального размера оплаты труда, то заработная плата по исполненной работе должна начисляться от утвержденного уровня МРОТ.

6.18. Исчисление средней заработной платы работникам, в том числе для оплаты отпусков, производится за последние 3 месяца, если это не ухудшает положение работника по сравнению со ст.139 ТК РФ.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения.

7.2. Сохраняет педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.3. Организует в учреждении горячее питание для сотрудников.

7.4. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. 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.

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам работы и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.3. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.4. Обеспечивать наличие инструкций, журналов инструктажа в учреждении.

8.1.5. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

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

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

8.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждую рабочую профессию и виды выполняемых работ, с учетом мнения профкома ст.212 ТК РФ.

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

8.1.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.1.11. Осуществлять (совместно с общим собранием работников) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по труду.

8.1.12. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

8.1.13. Обеспечивать прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работникам учреждения, согласно ст.213 ТК РФ.

8.1.14. Работнику предоставляется дополнительный выходной день после прохождения полного курса вакцинации против коронавируса. Работник может выбрать в качестве выходного любой удобный день по согласованию с работодателем.

8.1.15. Работодатель предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 % от годового бюджета учреждения, согласно ст.226 ТК РФ.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

8.2.1. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 6 февраля 1993

г. N 105;

8.2.2. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;

8.2.3. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

8.3. Работник обязан:

8.3.1. Соблюдать правила Внутреннего трудового распорядка.

8.3.2. Соблюдать требования охраны труда.

8.3.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.4. Немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования), по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством.

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

9.1. Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя

9.2. Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям ст.19 Федерального закона от 28.12.2013 № 426 –ФЗ (ред. от 13.07.2015г) «О специальной оценке условий труда» и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

9.3. Специальная оценка труда проводится в соответствии с методикой её проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9.4. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ

Общее собрание работников обязуется:

10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплата.

10.5. Участвовать в комиссии по аттестации педагогических работников, в комиссии по специальной оценке условий труда, охране труда и др.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в 14-дневный срок все, возникающие в период действия коллективного договора, разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

11.8. Переговоры по заключению коллективного договора будут начаты за 2-3 месяца до окончания срока данного договора.