

От работников:
 Заведующий МАДОУ № 119
 [Подпись]

От работников:
 Председатель Совета
 [Подпись]

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения города
Калининграда детского сада № 119

на 2018-2021 годы

Министерство социальной политики
 Калининградской области
 ул. Геологическая, 1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02.39.
01.08.2018. 52400.52400.05783

30.08.2018 2018г.

[Подпись] Васильева И.А.
 ф.и.о.



От работодателя:

Заведующий МАДОУ д/с №119

 Д.М. Ленковец
«26» октября 2018г.

От работников:Председатель Совета
органаобщественной самодеятельности
МАДОУ д/с № 119

Э.Г. Худиева
«26» октября 2018г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от "___" _____ 20 __ г. Руководитель органа по
труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Калининграда детском саду № 119 и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Предмет Коллективного договора

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда детского сада № 119 и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения в лице их представителя председателя СООС
Худиевой Эльвиры Габилловны;

Работодатель в лице его представителя заведующего МАДОУ № 119
Ленковец Людмилы Михайловны.

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 и утвержден на общем собрании.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех 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 срока 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 положений коллективного договора решаются сторонами.

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с СООС.

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение о системе оплаты труда работников;

3) положение о распределении специальной части фонда оплаты труда работников;

4) положение о стимулировании работников ;

5) перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплату за условия труда;

6) перечень профессий, работа в которых даёт право на бесплатное получение смывающих и (или)обезвреживающих средств;

7) перечень профессий и должностей работников, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

8) перечень профессий и работ, при выполнении которых, работники подлежат предварительному и периодическому медицинскому осмотру;

9) график сменности работников;

10) план мероприятий по охране труда;

11) состав комиссии по охране труда.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СООС:

— согласование с СООС;

— консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным 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 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 ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.5. Работодатель обеспечивает заключение с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размер выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми и вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев;

- меры социальной поддержки.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения СООС.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.11. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.12. Работодатель обязан при подписании трудового договора с работником ознакомить его под роспись с должностными обязанностями, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Руководитель не имеет права налагать взыскания на работника за невыполнение им своих должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора, устава организации, если работник не был ознакомлен с ним под роспись.

2.13. Заместители руководителя, руководители структурных подразделений, педагогические работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую работу (учебную нагрузку) без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.14. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора работнику производится выплата выходного пособия в размере не менее двухнедельного заработка.

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

III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

3.2. Работодатель по согласованию с СООС определяет формы подготовки работников (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников.

3.3.2. В соответствии с подпунктом 2) пункта 5. ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.3.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук и ли доктора наук в соответствии со ст. 173-177 ТК

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276.

3.4. Молодой специалист (педагог) (в соответствии с Территориальным соглашением по организациям, находящимся в ведении комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» на 2018-2020 годы от 08.02.2018г. р/н 02.39.01.04.92000.00172) – работник образовательного учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального

образования (при получении среднего или высшего образования впервые) впервые поступивший на работу в образовательное учреждение по полученной специальности и проработавший в учреждении не более 3-х лет по полученной специальности.

3.4.1. При разработке Положения об оплате труда, учитывая особые критерии оценки деятельности молодых специалистов, необходимо рассмотреть возможность предусмотреть ежемесячную надбавку (доплату) к должностному окладу (ставке заработной платы) молодому специалисту в течение первых 3-х лет работы в организации.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется;

4.1. Уведомлять СООС в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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 уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов СООС по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом предварительного согласия СООС (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. 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 предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; работники, осуществляющие обучение в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работники впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации.

4.3.2. 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 вакансий.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), графиком сменности (приложение №9), утверждаемыми работодателем по согласованию СООС, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения .

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

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14-ти лет(ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

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

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению

работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда. (**Приложение № 2**)

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с СООС не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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. ст. 124—125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9 Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять работникам отпуск (без сохранения заработной платы) в соответствии со ст. 128 ТК РФ, и в следующих случаях.

— в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

— в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

— на похороны близких родственников – 5 дней;

— матерям, имеющим детей до 14 лет – 14 дней;

- в других случаях по семейным обстоятельствам работника.

5.10.2. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения / ст. 335 ТК/

5.11. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

5.12. Нерабочие праздничные дни определены в соответствии с ст. 112 ТК РФ.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата труда и социальные гарантии.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме (рублях).

6.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 10 и 20 числа путем перечисления на лицевой счет работника в банке за счет средств работодателя. В случае, если дата выплаты заработной платы приходится на выходной день или праздничный, то заработная плата выплачивается в последний день перед выходным или праздничным днем.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда (**Приложение 2**) и включает в себя:

- **базовую часть фонда оплаты труда**, которая обеспечивает гарантированную заработную плату работников МАДОУ и состоит из общей части и специальной части. Размер, порядок и условия установления общей и специальной части определены Положением о системе оплаты труда МАДОУ д/с №119 и Положением о распределении специальной части фонда оплаты труда МАДОУ №119 (**Приложение 2,3**);

- **стимулирующую часть фонда оплаты труда**, которая включает в себя :
 - поощрительные выплаты за сложность и напряженность, качество работы;
 - поощрительные выплаты за эффективность работы;
 - разовые поощрительные выплаты за высокие результаты труда и качество выполняемой работы;
 - надбавка за ученую степень, наличие государственной награды, Почетного звания, нагрудных знаков.

Размер, порядок и условия предоставления поощрительных выплат определены Положением о стимулировании работников МАДОУ д/с №119. (**Приложение №4**).

6.3. Работники пользуются в установленном порядке всеми видами государственного обязательного страхования, иными видами льгот и гарантий, установленных законодательством РФ.

6.4. Работники имеют право платно питаться в учреждении и право получения только обеда.

6.5. Работники, поставленные на питание по личным заявлениям, полностью оплачивают стоимость набора продуктов питания, производят авансовый платеж. В случае несвоевременной оплаты за питание к работникам могут быть применены меры по снижению стимулирующих выплат (**Приложение 2**).

VII. Охрана труда и здоровья.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Ежегодно планировать и реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (**Приложение №10**).

7.1.2. В соответствии со ст. 226 ТК РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.1.3. Провести специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.

7.1.4. 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, с педагогическими работниками по оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

7.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**Приложение № 6,7**).

7.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

7.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения 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.

7.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место согласовать их с СООС (СТ.212ТКРФ).

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

7.1.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СООС. (**Приложение № 11**)

7.1.13. Осуществлять совместно с СООС контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля, за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обучение и сдачу зачетов по санминимуму, оплату личных санитарных книжек. (**Приложение № 8**)

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

7.1.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.1.17. Осуществлять доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда. (**Приложение 3**)

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.3 Работодатель обязуется предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и компенсации, установленные в порядке, предусмотренном законодательством.

VIII. Соблюдение пожарной безопасности

8.1.Руководитель учреждения имеет право в соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 № 122-ФЗ:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

8.2.Руководитель учреждения обязан в соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

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

8.3.Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

8.4.Работники обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности и поддерживать противопожарный режим в учреждении.

IX.Гарантии деятельности органа общественной самодеятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.2.СООС осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.1.3. Работодатель принимает решения по согласованию с СООС в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Работодатель предоставляет СООС необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.5. Члены СООС включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.1.6. Работодатель с учетом мнения СООС рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и не рабочие 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);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 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. ст. 193,194 ТК РФ);

X. Обязательства Совета органа общественной самодеятельности

10.1. СООС обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов СООС по социально-трудовым вопросам.

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

10.1.3. Принимать участие в рассмотрении вопросов по оплате труда работников.

10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.1.6. Представлять и защищать трудовые права работников учреждения в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.1.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Фонд обязательного медицинского страхования.

10.1.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по , аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.1.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.1.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.1.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора Ответственность сторон

11.1 Стороны договорились, что:

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

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

11.1.4.. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МАДОУ № 119 один раз в год.

11.1.5. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.6. 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.

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

11.1.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.1.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.
