

Представитель работодателя
Заведующий МАДОУ МО «СГО» - д/с №
1 «Пчёлка»

Ю.А. Барыкина

« 20 » 08 2024



Представители работников МАДОУ МО
«СГО» - д/с № 1 «Пчёлка»

Кривко Н.Ф.

Лапина Н.В.

Тюрина Е.Л.

« 20 » 08 2024

Three purple ink signatures are written over the names of the representatives of the workers.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками и администрацией
МАДОУ МО «СГО» - Д/С № 1 «ПЧЁЛКА»
на 2024-2027 гг.

Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «Светловский городской округ» «Детский сад № 1 «Пчёлка» (далее - ДОУ), в лице Кривко Натальи Федоровны, Лапиной Натальи Валентиновны, Тюриной Елены Леонидовны с одной стороны, и работодатель – МАДОУ МО «СГО» - детский сад № 1 «Пчёлка», в лице заведующего Барыкиной Юлии Александровны с другой стороны. Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ МО «СГО» - д/с № 1 «Пчёлка» (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течение трех лет, может быть продлен на 3 года.

1.6. Отдельные пункты коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением Сторон и оформляться в виде приложения к коллективному договору.

1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, изменения типа муниципального учреждения, расторжения трудового договора с заведующей ДОУ, реорганизации в форме преобразования.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

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

1.11. Стороны коллективного договора проводят не реже одного раза в год общее собрание работников, на котором подводятся итоги выполнения коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МАДОУ МО «СГО» - д/с № 1 «Пчёлка» и трудовыми договорами.

2.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в ДОУ, коллективным договором, со специальной оценкой условий труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.8. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.9. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, **81, 83**, 336 ТК РФ.

2.10. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.11. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3. ФОРМЫ, СИСТЕМЫ И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда в МАДОУ МО «СГО» - д/с № 1 «Пчёлка», и включает в себя:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по базовым окладам оплаты труда в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.1.3. Выдача заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные дни (днями выплаты заработной платы являются: 17 число текущего месяца - за первую половину отработанного месяца и 2 число следующего месяца - за вторую половину отработанного месяца путем перечисления на счет работника в банке).

3.1.4. Изменение оплаты труда и (или) размеров (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплаты заработной платы исходя из размера более высокого размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.5. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.1.6. Оплата труда при увеличении объема выполняемых работ, совмещении, замещении за отсутствующего сотрудника педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производится из расчета базового оклада работника и соответствующих постоянных компенсационных выплат согласно штатного расписания (внутренний приказ).

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителей трудового коллектива в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.2.2. Проводить перерасчет заработной платы с учетом изменений в законодательстве в течение месяца после поступления нормативных документов и соответствующего финансирования.

3.2.3. Выплату отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 140 ТК РФ).

3.2.4. Расходование средств стимулирующего фонда в соответствии с положением о порядке распределения стимулирующих выплат в ДОУ.

3.2.5. Выплата за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу руководителя ДОУ, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Оплата за работу в выходной день и нерабочий праздничный день, наряду с должностным окладом в размере не менее двойной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы, включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда, в соответствии со статьей 153 ТК РФ (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П).

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3. С согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника, но не более 120 часов год и не более 4 часов в течение двух дней подряд (ст. 99 ТК РФ)

3.4. За педагогическую работу воспитателям, выполняемую педагогическим работником организации сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производить оплату из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

3.5. За педагогическую работу музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, выполняемую с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производить оплату путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки

(педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

3.6. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности три дня, с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством").

3.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДОУ.

3.8. Представители трудового коллектива:

3.8.1. Согласовывают локальные нормативные документы учреждения по оплате труда.

3.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области».

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимальный размер оплаты труда (минимальную заработную плату), не учитывается оплата труда за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление КС РФ от 11.04.2019 № 17-П), доплата за совмещение временно отсутствующего работника, совмещении профессии либо расширение зон обслуживания (Постановление КС РФ от 16.12.2019 № 40-П).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, условиями трудового договора, ежегодным приказом об утверждении графика работы персонала ДОУ.

4.1.2. Для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 ч в неделю.

4.1.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается: музыкальному руководителю - 24 часа в неделю, инструктору по физической культуре - 30 часов в неделю, педагогу-психологу 36 часов в неделю, учителю-логопеду 20 часов в неделю, учителю-дефектологу 20 часов в неделю.

4.1.4. В каникулярный период педагогический и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа на территории) в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.5. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению заведующего при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ). Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников:

- Заведующий
- Заместитель заведующего по АХЧ
- Главный бухгалтер

4.1.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка образовательной организации.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

4.1.7. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденный работодателем с учетом мнения представителей работников 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.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.8. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.1.9. Педагогическим работникам, заместителю заведующего по учебно-воспитательной части предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск - 42 календарных дня.

4.1.10. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30.04.1930 № 169).

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

4.1.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3.2, 3.3 или 4 степени либо опасным условиям труда в количестве 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

4.1.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 6 календарных дней.

4.1.14. Педагогические работники организации, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия которого определяются локальным нормативным актом МАДОУ МО «СГО» - д/с № 1 «Пчёлка» - «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение 3 к коллективному договору).

4.1.15. Работникам, поступившим на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при условии получения образования такого уровня впервые.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

3.2.2. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, — 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу — два календарных дня;
- тяжелое заболевание близкого родственника — три календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году.

4.3. Представители трудового коллектива осуществляют общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

5.1 Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключён трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией.

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

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу.

5.3. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

5.3.1. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой

оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.3.2. «Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании, один раз в пять лет».

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2. Ежегодно планировать и реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков. Работодатель обязуется финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат учреждения на оказание образовательных услуг (ст. 225 ТК РФ);

6.3. Проводить специальную оценку условий труда с последующим декларированием условий труда в учреждении.

6.4. Обеспечивать право работников ДООУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

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

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

6.7. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в ДООУ и т. п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.8. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты

Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

6.9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда (ст. 214 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ДООУ.

6.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 214, 220 ТК РФ).

6.12. Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года.

6.13. Работник обязан (ст.215 ТК РФ):

6.13.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.13.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.13.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.13.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

6.13.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

7.1. Для работников с ненормированным рабочим днем, устанавливается дополнительный отпуск. (Перечень работников с дополнительным оплачиваемым отпуском – приложение 1).

7.2. Для работников, у которых по результатам специальной оценки труда, условия труда на рабочих местах отнесены к вредным условиям труда 3.2, 3.3 или 4 степени либо опасным условиям труда устанавливается дополнительный отпуск в количестве 7 дней. (Перечень работников с условиями труда по СОУТ 3.2- приложение 2)

7.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, — 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу — два календарных дня;
- тяжелое заболевание близкого родственника — три календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников - до 5 календарных дней. (ст.128 ТК)

8. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1.В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования" работодатель обязан в установленный срок представлять органам Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее - Фонд) сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в Фонд, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

8.2. Стороны по своей инициативе осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.

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

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании трудового коллектива 1 раз в 12 месяцев.

9.4 В соответствии со ст. 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора имеют право соответствующие органы по труду.

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

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

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

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

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

Список приложений к коллективному договору:

Приложение 1. Перечень должностей с ненормируемым рабочим днем, имеющим право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Приложение 2. «Перечень профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск»

Приложение 3. «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года»

Приложение 4. «Положение о системе оплаты труда МАДОУ МО «СГО» - д/с № 1 «Пчёлка»

Приложение 5. «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат»

Приложение 6. «Правила внутреннего трудового распорядка»

Приложение 7. «План мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»

Приложение 8. «Перечень профессий, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Приложение 9. «Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»

Приложение 10. «Перечень профессий и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».