

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 1 «Светлячок» ст. Преградная»
на 2023 – 2026 годы

Согласовано

Общим собранием работников

«МКДОУ № 1 «Светлячок»

Председатель общего собрания

Подчернева О.В. Подчернева/
(протокол от 13.06.2023 г. № 18)

Утверждено

Заведующая «МКДОУ № 1

«Светлячок» ст. Преградная

М.Г. Евсегнеева/

Приказ от 13.06.2023г. № 46



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
органе труда Ути СР Администрации Трунского района
(указать наименование органа)

Регистрационный № Ю. 24 от « 04 » 04 20 23 г.

Руководитель органа по труду

Григорьев

должность ФИО



I. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 1 «Светлячок» ст. Преградная».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Карачаево-Черкесской Республики от 06.12.2013г. №72-РЗ «Об отдельных вопросах в сфере образования на территории Карачаево-Черкесской Республики» и иных нормативных актах.
- Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки КЧР (далее - отраслевое соглашение);
- СП 3.1.3597-20 «Профилактика новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» утверждёнными Постановлением Главного санитарного врача от 22.05.2020 № 15 и на основании письма Министерства труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики от 14.06.2022 № 2412, и в соответствии с перечнем Поручений Президента Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, решением обеспечить принятие и исполнение мер по предоставлению работникам, которые прошли вакцинацию от COVID-19;
- Федеральный закон от 26.02.1997 № 31-ФЗ (ред. от 24.06.2023) «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации».

1.3. Сторонами коллективного договора являются заведующая ДОУ Евсегнеева Мария Григорьевна и работники учреждения в лице их представителя - **председатель общего собрания работников Подчернева Ольга Викторовна;**

1.4. Работники имеют право уполномочить представителя общего собрания работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем /ст. 31 ТК РФ/.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Председатель общего рабочего собрания обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.

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

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение:

- а) правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- б) положение об оплате работников (Приложение № 2);
- в) соглашение по охране труда (Приложение №3);

г) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

д) положение о премировании работников (Приложение № 4).

II. Трудовой договор

2.1. При приеме на работу Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (ст. 58 ТК РФ).

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки, льготы, компенсации, пособия.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 78, 80, 81 ТК РФ).

III. Трудовая книжка.

3.1. В целях реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации с 01.01.2020 все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде.

При приеме на работу в 2020 году сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге. Если до 01.01.2021 года подобное заявление от сотрудника не будет получено, трудовая книжка в типографском исполнении будет выдана ему для личного хранения.

Начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

3.2. Лица, которые замещают государственные и муниципальные должности, должности государственной гражданской и муниципальной службы, а также осуществляют другие виды профессиональной служебной деятельности и на которых на день вступления в силу настоящего Федерального закона ведутся трудовые книжки, имеют право в порядке, установленном настоящей статьей, сделать выбор между продолжением ведения их трудовых книжек или предоставлением им сведений о трудовой деятельности.

3.3. Работнику, который выбирает ведение трудовой книжки в электронном виде и написал соответствующее заявление, бумажная трудовая выдается на руки. И в ней нужно сделать соответствующую запись (п. 3 ст. 2 закона «Об изменениях в ТК РФ по электронным трудовым книжкам» от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив учреждения.

4.2. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3. Повышать квалификации педагогических работников не реже чем раз в пять лет.

4.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего распорядка муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Светлячок» ст. Преградная» (ст.91 ТК РФ), годовым учебным планом.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

5.3. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя в следующих случаях (ст.ст.259, 264 и 92):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;

- **запрещается:** направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни - беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семьи в соответствии с медицинским заключением;

- предоставлять льготы для работников несовершеннолетних, для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставлять дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами;

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, воспитатель вправе использовать по своему усмотрению

5.5. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещена, но с письменного согласия работника и с учетом мнения общего рабочего собрания ДОУ, привлечение сотрудников к такой работе производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной или в не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, в пределах установленного им рабочего времени.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения общего рабочего собрания не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ.

5.8. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с ненормированным рабочим днем-5дней;
- в связи с вредными условиями труда -5 дней;
- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- для сопровождения детей школьного возраста в школу - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 7 дней.

5.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

* для работников, являющимся инвалидами I и II группы - не более 35 часов в неделю.

5.10. Общим выходным днем является воскресенье. Второй день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются подряд.

5.11. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

1. Работник может быть призван на военную службу по мобилизации, если соответствует критериям призыва по мобилизации, либо заключить контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается

5

на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

4. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

5. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

6. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

7. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

8. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

9. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

10. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

11. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

12. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

13. Действие трудового договора мобилизованных, добровольцев и контрактников приостанавливается по заявлению работника. В период приостановления за работником сохраняются место работы (должность), социально-трудовые гарантии. Этот период засчитывается в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением досрочного выхода на пенсию по старости).

14. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан рассчитать работника в полном объеме за предшествующий период работы.

15. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. О выходе нужно предупредить как минимум за 3 рабочих дня.

16. Уволить по инициативе работодателя можно, если работник не вышел на работу через 3 месяца после окончания военной службы или контракта.

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников осуществляется:

- заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с «Положением об отраслевой оплате труда работников», не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), по оплате труда работников Учреждения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ по той же квалификации;

- оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях не полного рабочего дня или не полной рабочей недели производится пропорционально

7

отработанному времени либо в зависимости от выполнения объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

- месячная заработная плата работников должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований подготовки и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

- система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- заработная плата руководителю учреждения, его заместителям состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- премиальные выплаты по итогам работы производятся за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период;
- единовременные премии предусматриваются к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другие;
- конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере, максимальным размером премии по итогам работы не ограничено;
- ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

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

6.4. Наполняемость групп, установлена Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.5. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- 27 число - выплата заработной платы за первую половину месяца (аванс);
- 12 число - выплата заработной платы за вторую половину месяца.
- при совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.
- при выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива ДОУ.).

- оплату труда лицам, работающим по совместительству, производить пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, предусмотренных трудовым договором;
- при совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или не рабочими праздничными днями заработная плата производится накануне.

6.6. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты и за задержку заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст.ст.142 и 236 ТК РФ).

VII. Охрана труда и здоровья.

7.1.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ).

7.1.2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом общего рабочего собрания (ст.212 ТК РФ).

7.1.3. Создать в ДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены общего рабочего собрания.

7.1.4. Осуществлять совместно с представителями общего рабочего собрания контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.5. Обеспечить работников общественного питания ДОУ специальной одеждой, смывающих и обезвреживающих средств (ст.212 ТК РФ).

7.1.6. При возникновении несчастных случаев на производстве работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую медицинскую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, а в случае невозможности её сохранения зафиксировать сложившуюся обстановку;
- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, определенные Трудовым кодексом, иными нормативными актами, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом, также родственников пострадавшего;
- принять меры по организации и обеспечению своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

7.1.7. Приобретение и выдачу специальной одежды;

7.1.8. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

7.1.9. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требованиям охраны труда;

7.1.10. Контроль за состоянием условий труда на рабочем месте:

- специальная оценка условий труда на рабочих местах по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях труда и охране труда;

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;

- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

7.1.11. Проводить регулярно, в соответствии с санитарными нормами, дезинфекцию помещений.

7.1.12. Обеззараживать воздух в помещениях ДОУ с использованием специального оборудования.

7.1.13. Пополнять постоянно запасы дезинфицирующих средств.

7.1.14. Предоставлять работникам прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с «работодателем».

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Немедленно извещать непосредственно или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве и о собственном ухудшении здоровья.

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

7.2.5. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующие государственным органам и общественным организациям об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

7.2.6. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренными федеральными законами, до устранения такой опасности.

7.2.7. Обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

7.2.8. Обучения безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

7.2.9. Запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в ДОУ.

7.3.2. Систематически обучать и проводить проверку знаний работников ДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности.

7.3.3. Анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях общего рабочего собрания ДОУ.

7.3.4. Специальная оценка условий труда в ДОУ проводится экспертной комиссией. В состав комиссии включены только представители организации заказчика.

7.3.5. В случае ухудшения условий (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспекторы по охране труда ходатайствуют о приостановке выполнения работ в ДОУ до устранения выявленных нарушений.

7.3.6. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

ПХ. Медицинские осмотры работников.

8. Работник обязан:

8.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

8.3. Сотрудники общественного питания ДОУ обязаны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст.214 ТК РФ).

IX. Гарантии деятельности общего собрания работников

9.1. Стороны договорились о том, что:

- не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовыми правами и свободами, принуждение;

- представители общего рабочего собрания включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

9.2. Работодатель с учетом мнения общего рабочего собрания рассматривает следующие вопросы:

- запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

X. Обязательства общего собрания работников.

10.1. Общее собрание работников обязуется представлять и защищать права и интересы работников ДОУ по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, содержащего нормы трудового права.

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

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в курортно-санаторном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченным лицам района, города.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии ДОУ по тарификации аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ДОУ.

XI. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

11.1. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16-ти лет (ст. 63, ст. 266 ТК РФ).

11.2. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются трудовым законодательством (ст. 272 ТК РФ).

11.3. Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 270 ТК РФ)

11.4. Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18-ти лет на работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 265 ТК РФ)

11.5. При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18-ти лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (ст. 271 ТК)

11.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18-ти лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

11.7. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18-ти лет по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

11.8. Запрещается направление работников в возрасте до 18-ти лет в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни (ст. 268, ТК РФ).

XII. Контроль выполнения коллективного договора

Ответственность сторон:

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.

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

12.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются в результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.

12.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора конфликты и разногласия, связанные с его выполнением, оформленные в письменной форме.

12.5. Соблюдают установленный действующим законодательством порядок решения 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.

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок более трех лет.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

12

№ 1 "Светлячок" ст. Преградна

Alina



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 355300051511304027866771007421670365042010641128

Владелец Евсегнеева Мария Григорьевна

Действителен с 10.08.2022 по 10.08.2023