

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 69»
Протокол № 1 от «18» января 2023г.

От работников

Председатель Совета
МБДОУ «Детский сад № 69»
Л.И. Тузлукова
«19» января 2023 г.

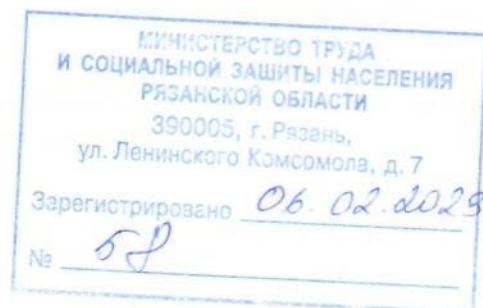
От работодателя

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 69»
Г.А. Фролова
«19» января 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 69»
на 2023 – 2025 годы



1. Общие положения.

1.1. Настоящий договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 69» города Рязани (далее – Учреждение) и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законах «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в РФ», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставе Учреждения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Сторонами настоящего договора являются работодатель в лице заведующего Учреждением Фролковой Галины Александровны и все работники Учреждения в лице председателя Совета МБДОУ «Детский сад № 69» Тузлуковой Лидии Ивановны.

1.3. Действие договора распространяется на всех работников Учреждения. Работники могут уполномочить Совет Учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1.4. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Учреждения.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним договором.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором и другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу; обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников.

1.8. Коллективный Договор вступает в силу с 01 февраля 2023 года и действует в течение 3-х лет. Срок действия коллективного договора может быть продлен дополнительным соглашением сторон на срок до 6 месяцев.

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

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

1.11. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе коллективного договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании, Уставом Учреждения и другими нормативно-правовыми актами. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде.

2.2. 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, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр передается работнику, другой – хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника в трудовом договоре, хранящемся у работодателя.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, размер оклада, стимулирующие и компенсационные выплаты и др.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

По соглашению сторон трудовой договор может включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

2.5. 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.

2.6. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

2.7. Работодатель или его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.8. Изменение условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

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

3. Оплата и нормирование труда.

- 1.1. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 1.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе и в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 69» и осуществляется с учетом следующих условий:
 - размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) в соответствии с требованиями к образованию и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
 - соблюдения основных гарантий, установления норм действующего законодательства в Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными и нормативными актами, принимаемыми в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащих нормы трудового права;
 - порядка аттестации работников учреждений, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
 - использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок и премировании, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
 - мнения Совета Учреждения.
- 3.3. Заработная плата работника Учреждения, включает в себя должностной оклад, компенсационные доплаты, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.
- 3.4. Изменения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производятся:
 - при изменении размера оклада работников;
 - при изменении педагогического стажа (при отсутствии квалификационной категории);
 - при изменении уровня образования;
 - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
 - при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
 - при изменении размера выплат стимулирующего характера.
- 3.5. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ) и размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением в Рязанской области.
- 3.6. Стороны считают обязательным производить выплату заработной платы не менее 2-х раз в месяц (21 и 6 числа текущего месяца). При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 3.7. Стороны считают обязательным производить выплату:

- доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденным Правительством Российской Федерации до 12% тарифной ставки (статья 147 ТК РФ);
 - надбавки воспитателям, помощникам воспитателей, учителям-логопедам, специалистам, работающим с детьми компенсирующих групп за специфику работы.
- 3.8. Размеры доплат, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются руководителем Учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 69», других локальных актов Учреждения с учетом мнения Совета Учреждения.
- 3.9. Выполнение видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами.
- 3.10. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от обычных (сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством РФ.
- 3.11. Работодатель обязуется:
- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ;
 - сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4. Социальные льготы, компенсационные выплаты.

- 4.1. Стимулирование, премирование работников, оказание материальной помощи производится в пределах средств, выделенных на оплату труда, на основании Положения о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 69», Положений о премировании и материальной помощи работникам Учреждения.
- 4.2. Стороны считают, что руководитель должен предусмотреть в смете Учреждения средства на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка сотрудникам, совмещающим работу с успешным обучением по заочной и очной (вечерней) формам обучения в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении работниками образования соответствующего уровня впервые.
- 4.3. Стороны считают следующее:
- Работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников

учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.4. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.5. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за детьми до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

4.6. В период действия трудового договора работники Учреждения пользуются в установленном порядке всеми видами государственного социального страхования.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения;
- для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы ст. 333 ТК РФ).
- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю.
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

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 Учреждения.

2. Место и режим работы воспитателей и помощников воспитателей ежегодно пересматривается и перераспределяется руководителем Учреждения и закрепляется его приказом в начале каждого нового учебного года.

3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.5. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье).

5.6. 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. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В летнее время педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт здания и помещений, работа по благоустройству территории здания, озеленение территории, охрана Учреждения и др.), в пределах их рабочего времени.

5.8. Стороны согласились со следующими предложениями:

- в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;
- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Совета Учреждения, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала;
- оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала;
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников составляет не менее 28 календарных дней;
- по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст.125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ;
- ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:
 - временной нетрудоспособности работника;
 - исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

9. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению не реже чем через каждые 8 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом Учреждения.

10. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасными условиями труда, в соответствии с законодательством РФ.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более часов в неделю.

Предоставлять педагогическим работникам – 42 календарных дня; педагогическим работникам компенсирующих групп - 56 календарных дней; работникам с

ненормированным рабочим днем - дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.
- работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета Учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

1.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;
- организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и (или) по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к окладам со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- производить оплату труда педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, по ранее имевшейся квалификационной категории в течение 1 года;
- в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать условия оплаты труда педагогическому работнику с учетом имеющейся квалификационной категории при переходе педагогического работника на другую должность, если при выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), сроком на два года.

7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется уведомлять работника 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 штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение членов профсоюза 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) производится с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

1. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

7.3. 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.

8. Охрана труда.

В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии с ТК РФ (ст. 212, 214, 219, 220, 221), обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя Учреждения.

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечить режим труда и отдых работников в соответствии с законодательством РФ, приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды;
- проводить 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;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучения и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проводить контроль состояния условий труда на рабочих местах;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения;
- обеспечивать обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с Советом Учреждения;
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета Учреждения;
- осуществлять контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда;
- оказывать содействие членам комиссии по охране труда, представителям органов контроля по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

- обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.
- Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

8.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.3. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций 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;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- на запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля, соблюдения законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля соблюдения законодательства о труде и охране труда;
- на обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.4. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в Учреждении;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников Учреждения по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности, анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на общем собрании трудового коллектива

8.5. Работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.6. Учреждение выделяет средства, согласно смете расходов, на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в 3 года, для проведения ежегодных обязательных профилактических (периодических) медицинских осмотров работников.

8.7. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности, специалисты по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в Учреждении до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

9. Поощрения за труд.

9.1. В Учреждении устанавливаются виды материального поощрения для всех категорий работников за:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в организации;
- по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, год);
- к праздничным датам.

10. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон.

10.1. Стороны договорились, что:

- работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год;
- рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- 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;
- разъясняют условия коллективного договора работникам Учреждения;
- проводят организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора;

- информируют работников о ходе выполнения коллективного договора;
- в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

Пролито, пронумеровано, скреплено
печатно и подписано
12 (двенадцать) листов
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 69»

Г. А. Фролкина/

«30»

«Детский сад
№ 69»

323г

