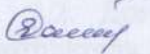



От работодателя:
Заведующий МБДОУ
детским садом № 94

От работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации
МБДОУ детского сада № 94

 Е.В. Сапронова

 А.А. Наткина

« 14 »  20 18 г.

« 14 » сентября 20 18 г.



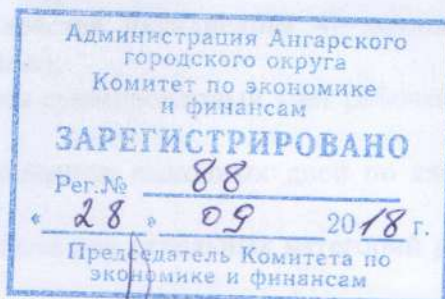
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

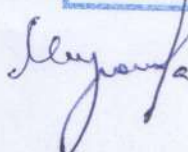
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №94

на 2018-2020 годы

Принят общим собранием
трудоового коллектива
« 14 » 09 20 18 г.

Протокол № 3





И.Г. Миронове

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 94 (далее - Учреждение), и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 94 в лице заведующего Сапроновой Елены Владимировны, действующего на основании Устава от «17» декабря 2015 года (далее – работодатель), работники учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.4. Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует по 31.12.2020. По истечении установленного срока, договор продляется решением общего собрания работников или пересматривается.

1.5. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу работников до заключения трудового договора.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.11. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в администрацию Ангарского городского округа.

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

2.1. Воспитателям, психологу устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

Музыкальному руководителю устанавливается пятидневная 24-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

Инструктору по физической культуре устанавливается пятидневная 30-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

Остальным работникам учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

2.2. В Учреждении для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в год.

2.3. В Учреждении рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику предоставляется сторожам.

2.4. В Учреждении устанавливается сменная работа для отдельных категорий работников (воспитатель, повар).

2.5. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

2.6. Когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

2.7. Перерывы для отдыха и питания с 12.30 до 13.00 ч. предоставляется работникам с 40-часовой рабочей неделей.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

2.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни для выполнения заранее непредвиденных работ, от важности и срочности, выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, производится по письменному распоряжению работодателя и письменного согласия работника.

2.9. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы,

время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

2.10. Установить продолжительность педагогических советов с 13⁰⁰ до 15⁰⁰ часов не более 1 раза в неделю.

2.11. Проведение в вечернее время педагогических советов недопустимо.

2.12. Составление графика занятий с воспитанниками осуществлять с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм.

2.13. Устанавливать педагогическую нагрузку не менее ставки и сохранять её на протяжении учебного года, за исключением случаев сокращения групп, или численности воспитанников.

2.14. Всем работникам предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка, в соответствии с очередностью графика отпусков.

2.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, за исключением педагогических работников, продолжительность ежегодного основного отпуска которых составляет 42 календарных дня.

2.16. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года. Утвержденный график отпусков размещается на информационном стенде.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

2.17. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.19. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды.

2.20. Предоставлять работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (за работу в организации расположенной в южных районах Иркутской области) в количестве 8 календарных дней.

2.21. По желанию Работника предоставлять отпуск по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

2.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

2.22.1. Временной нетрудоспособности работника;

2.22.2. Исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

2.22.3. В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

2.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

2.24. Работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- вступление в брак самого работника – 3 дня;
- в случае бракосочетания члена семьи работника – 3 дня;
- работнику-отцу, в случае рождения ребенка – 1 день;
- в связи с проводами члена семьи в армию – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- в связи со смертью родных и близких (не входящих в п. 2.25) – 3 дня.

2.25. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением средней заработной платы в случаях смерти матери, отца, детей в количестве трёх рабочих дней.

2.26. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, приказах.

2.27. Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность, имеют право на длительный отпуск, сроком до одного года, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

2.27.1. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

2.28. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

2.28.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

2.28.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

2.28.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

2.29. Продолжительность длительного отпуска определяется по согласованию Работника с Руководителем Учреждения и составляет не более одного года.

2.30. Очередность его предоставления определяется на основании поданных заявлений работников, в срок, не позднее чем за 6 месяцев до начала нового учебного года.

2.31. Разделение длительного отпуска на части, возможно, при предварительном согласовании с Руководителем Учреждения.

2.32. Продление длительного отпуска, на основании листка нетрудоспособности, в период нахождения в длительном отпуске, осуществляется по заявлению работника и согласованию с Руководителем Учреждения.

2.33. Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску осуществляется по заявлению работника, не позднее чем за 6 месяцев, до начала нового учебного года по согласованию с Руководителем Учреждения.

2.34. Работникам, работающим по совместительству в данном Учреждении, длительный отпуск - не предоставляется.

2.35. Длительный отпуск – не оплачивается.

2.36. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

2.37. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся (воспитанников), групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Оплата труда.

3.1.1. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме (рублях) не реже, чем каждые полмесяца.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.1.2. Заработная плата выплачивается за счет Работодателя не реже, чем каждые полмесяца: за I половину месяца - 25 числа текущего месяца, за II половину месяца – 10 числа следующего месяца безналичным расчетом путем перечисления на лицевой счет работника в банке.

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

3.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения председателя первичной профсоюзной организации учреждения.

3.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.1.6. Систему оплаты труда, систему стимулирования устанавливать в соответствии с Положением по оплате труда работников МБДОУ № 94 и Примерным положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Ангарского городского округа, утвержденным постановлением администрации АГО.

3.1.7. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда к должностным окладам работников производить компенсационные выплаты, согласно специальной оценки условий труда.

3.1.8. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон с учетом объема дополнительной работы.

3.1.9. Установить оплату труда за работу в ночное время в учреждении составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, за работу в нормальных условиях на основании графика работы, утверждённого руководителем Учреждения и табеля рабочего времени.

3.1.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.2. Гарантии и компенсации.

3.2.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, за счет бюджетных средств, в пределах фонда оплаты труда. Служебной командировкой считать курсы повышения квалификации, аттестации, профессиональную переподготовку, обучение на семинарах и т.п., производимых в рабочее время без отрыва от производства.

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

3.2.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в

двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.2.5. Работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.2.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

3.2.7. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности.

4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения.

4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 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 Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

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

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

- проработавшим в организации более 10 лет.

4.4. При сокращении численности или штата стороны договорились не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

5.1.1. Применение прошедших обязательную сертификацию средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

5.1.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

5.1.3. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

5.1.4. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, с учетом мнения профсоюзной организации и количества в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

5.1.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

5.1.6. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.1.7. Выполнить в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

5.1.8. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

5.1.9. Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

5.1.10. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.11. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

5.1.12. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

5.1.13. Условия и охрану труда женщин, в том числе, ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

5.1.14. Условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

5.1.15. Выдачу санитарной одежды работникам Учреждения.

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

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

5.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

5.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья;

5.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), психиатрические освидетельствования (при поступлении на работу и 1 раз в 5 лет - воспитатели, узкие специалисты), санитарно-гигиеническое обучение (аттестацию), своевременно проводить профилактическую вакцинацию.

5.3. В организации создается и действует комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 5 человек.

6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

6.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки: исправное состояние помещений, оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства; принимать необходимые меры для обеспечения нормальных условий труда.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Создать условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

7.2. Перечислять на счет Ангарской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы в размере 1%.

7.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

7.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.5. Работодатель обязан учитывать мотивированное мнение председателя первичной профсоюзной организации при принятии решения следующих вопросов:

- при утверждении и внесении изменений в Коллективный договор;
- массовые увольнения работников;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения, если снятие осуществляется по ходатайству председателя первичной профсоюзной организации.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда учреждения (в том числе за расходованием средств, предусмотренных на компенсационные и стимулирующие выплаты), фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

8.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении заведующим учреждения, его заместителем законов, нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

8.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и способствовать обеспечению профсоюзного представительства их интересов в суде.

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

8.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

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

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

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, и заслушивают 1 раз в год на общем собрании работников Учреждения, оформляя его в форме отчёта в письменном виде.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.5. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.