

Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка - Детский сад № 14» г. Чернушки
МБДОУ «ЦРР – Детский сад № 14»
617830 Пермский край г. Чернушка, ул. Коммунистическая, 25а

ОГРН:	1025902545030
ИНН:	5957006270
Телефон	+7 (34261) 4 – 31 – 49
Факс	+7 (34261) 4 – 31 – 49
Электронная почта	<u>sad14-chern@mail.ru</u>
Количество работников	53
Количество членов Профсоюза	50
Охват профсоюзным членством	94

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 – 2022 годы

От работников:
Председатель ППО
МБДОУ «ЦРР - Детский сад № 14»
г. Чернушки

А.Д. Харисова



2019 г.

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ «ЦРР - Детский сад № 14»
г. Чернушки

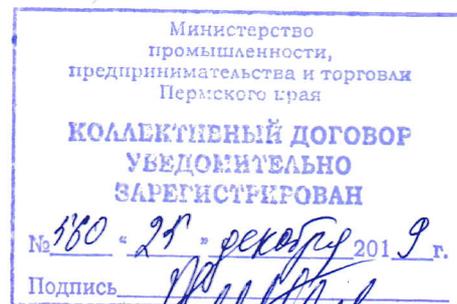
О.К. Башкова



2019 г.

г. Чернушка

2019 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «ЦРР - Детский сад № 14» (далее – Учреждение).
- 1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, действующими законодательными и правовыми актами.
- 1.3. Целью коллективного договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, по установлению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, по закреплению и дальнейшему развитию принципов социального партнёрства между работодателем и работниками, повышению эффективности работы учреждения.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
 - работодатель в лице заведующего Учреждением **Башковой Ольги Константиновны**;
 - работники Учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации Учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации **Харисовой Альфины Данисовны**.
- 1.5. Стороны коллективного договора являются социальными партнёрами и обязуются сотрудничать на условиях:
 - полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников и членов их семей, реализации всех положений и обязательств коллективного договора;
 - соблюдения законодательства и норм настоящего коллективного договора;
 - равноправия и полномочия сторон.
- 1.6. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на не членов профсоюза. Мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств профбюджета, распространяются только на членов профсоюза.
- 1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение трёх лет: 2020-2022 годы.
 - Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения.
 - При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
 - При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
 - При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
 - В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.
 - В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
 - Полный текст коллективного договора со всеми приложениями в обязательном порядке находится у председателя первичной профсоюзной организации, у заведующего детским садом, специалиста по кадрам, специалиста по охране труда.

- 1.8. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 30 дней после его подписания.
- 1.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны его подписавшие:
 - на совместных совещаниях представителей работодателя и первичной профсоюзной организации;
 - через проведение общих собраний работников.
- 1.10. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ.

- 2.1. **Стороны признают**, что обеспечение нормальной жизнедеятельности организации является их общей задачей.
- 2.2. **Работодатель обязуется:**
 - 2.2.1. Добиваться наиболее полного финансирования Учреждения.
 - 2.2.2. Своевременно комплектовать Учреждение необходимыми кадрами, воспитанниками, оборудованием.
 - 2.2.3. Внедрять новые методики воспитания и обучения.
 - 2.2.4. Проводить работу по повышению квалификации персонала.
 - 2.2.5. Своевременно готовить ДОУ к новому учебному году.
 - 2.2.6. Информировать об итогах деятельности Учреждения, в том числе о расходовании внебюджетных средств (благотворительная помощь, поступления от платных услуг), экономии фонда оплаты труда.
- 2.3. **Работники обязуются:**
 - 2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.
 - 2.3.2. Соблюдать дисциплину.
 - 2.3.3. Соблюдать правила охраны труда, жизни и здоровья детей.
 - 2.3.4. Повышать свою квалификацию.
- 2.4. **Первичная профсоюзная организация обязуется:**
 - 2.4.1. Осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
 - 2.4.2. Проводить работу по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей.
 - 2.4.3. Поддерживать работодателя в решении задач функционирования Учреждения, направленных на повышение жизненного уровня работников, защиту их интересов.
 - 2.4.4. Своевременно, совместно с работодателем предотвращать конфликты в коллективе путем переговоров и достижения компромиссных решений.
- 2.5. **Стороны договорились**, что помимо форм участия работников в управлении организацией, указанных в статье 53 Трудового Кодекса Российской Федерации определить следующие дополнительные формы:
 - общие и профсоюзные собрания или конференции;
 - организация анкетирования по проблемам Учреждения;
 - участие в смотрах на звание «Лучший по профессии»;
 - выдвижение кандидатур работников для присвоения Почетных званий, награждения Почетными грамотами, ценными подарками, объявление благодарностей и другие поощрения производятся с учетом мнения выборного профсоюзного органа (статья 191 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- 3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме.
- 3.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдается на руки работнику.
- 3.3. Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено коллективным договором и трудовым законодательством (статья 9 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 3.4. Изменение условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон в письменной форме (статья 72 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 3.5. О возможных изменениях условий труда работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 3.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в Учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, коллективным договором (статья 68 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 3.7. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным статьёй 77 п.7,8 Трудового Кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, если работник является членом профсоюза.
- 3.8. Стороны договорились, что помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами прекращение трудового договора с педагогическим работником по основаниям, предусмотренным статьёй 336 п. 1,2 Трудового Кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, если работник является членом профсоюза.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. В соответствии с требованиями нормативно правовой базы, содержащей нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, планом работы на год, графиками сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 4.2. Для руководителя, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 4.3. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:
 - у воспитателей, старших воспитателей, педагога-психолога - 36 часов;
 - у инструкторов по физической культуре - 30 часов;
 - у воспитателей, непосредственно осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов;
 - у музыкальных руководителей – 24 часа;
 - у учителей-логопедов - 20 часов.
- 4.4. Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и обеда определяются графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного

комитета первичной профсоюзной организации (Приложение). Для педагогических работников обед входит в общую продолжительность ежедневной работы. Всем остальным работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается и длится не более 2 часов и не менее 30 минут.

- 4.5. В случае необходимости рабочий день отдельных категорий работников может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала норму ежедневной работы.
- 4.6. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренных должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 4.7. В каникулярное летнее время педагогический персонал и младший обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и другое).
- 4.8. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством, статьей 99 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 4.9. 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), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.10. При направлении работников в служебные командировки:
- сохранять средний заработок за период нахождения работников в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути;
 - возмещать расходы по проезду и найму жилого помещения в размере 100 % от затраченной суммы; дополнительные расходы, связанные с проживанием непостоянного места жительства (суточные) в размере 300 рублей;
 - дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещать работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.
- 4.11. Стороны договорились.
- 4.11.1 Ежедневная продолжительность рабочего времени воспитателя при 5-ти дневной рабочей неделе составляет 7 часов; 1 час в неделю воспитателям выделяется на посещение семей воспитанников, на посещение открытых просмотров, на участие в работе методических объединений, проведение генеральной уборки в группах.
- 4.11.2 Укороченными на 1 час считать предпраздничные дни и пятницу.

5. ОТПУСКА.

- 5.1. Ежегодно оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с трудовым законодательством:
- воспитателям, старшим воспитателям, педагогу-психологу, инструктору по физкультуре, музыкальным руководителям - 42 календарных дня;

- учителю-логопеду, воспитателям, непосредственно осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья - 56 календарных дней;
 - другим категориям работников – 28 календарных дней.
- 5.2. Очередность ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Графики отпусков должны быть составлены за две недели до начала календарного года.
- 5.3. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. 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.
- 5.4. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена компенсацией за исключением:
- беременность женщин;
 - работников в возрасте до 18 лет.
- 5.5. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в соответствии со статьями 128, 263 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 5.6. Стороны договорились, что работникам, нарушившим больничный режим, больничный лист не оплачивается по решению Совета Учреждения и мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.
- 5.7. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Отпуск предоставляется без сохранения заработной платы и педагогического стажа работника.
- 5.8. Социальные отпуска.
- 5.8.1. Стороны договорились о предоставлении оплачиваемых социальных отпусков работникам, отработавшим 1 год в данном Учреждении:
- работникам, не пользовавшимся в течение года больничными листами - 3 дня (по усмотрению работника);
 - работникам в день своего рождения - 1 день (в день рождения или в любой другой день);
 - с юбилейной датой работника - 2 дня (в день Юбилея или в любой другой день);
 - родителю для проводов сына в армию - 2 дня (в день проводов);
 - работникам в связи со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня (в день похорон или 1 день в день похорон, 1 день - на 9 день, 1 день - на 40 день).
- 5.8.2. Стороны договорились о предоставлении оплачиваемых социальных отпусков вне зависимости от отработанного времени в данном Учреждении:
- родителю первоклассника в день Знаний - 1 день (1 сентября);
 - работникам в связи с собственной свадьбой и свадьбой детей - 3 дня;
 - активным членам профсоюзного комитета - 2-5 дней (по решению общего собрания, по итогам работы за год).

6. ОПЛАТА ТРУДА.

- 6.1. Оплата труда работников производится в соответствии с установленными должностными окладами.

- 6.2. Размеры доплат, надбавок, премий, и других выплат стимулирующего характера устанавливаются на основе отраслевых законодательных актов в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (приложение «Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МБДОУ «ЦРР - Детский сад № 14»).
- 6.3. Фонд оплаты труда работников формируется из должностных окладов, соответствующих штатному расписанию, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, премиальных выплат, выплат социального характера.
- 6.4. Индексация заработной платы в организации производится в соответствии с нормативно-правовыми документами.
- 6.5. Работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент 1,15 (статья 148 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 6.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- 6.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (согласно статье 142 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 6.8. Время простоя по причине забастовки, о которой работодатель предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 10 календарных дней, считается вынужденным простоем и оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки (согласно статье 157 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 6.9. Заработная плата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц: аванс в размере не ниже 40 % тарифной ставки (оклада) 27 числа, окончательный расчет 13 числа каждого месяца (согласно статье 136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7. ЗАНЯТОСТЬ, РАБОТА С КАДРАМИ

- 7.1. Стороны признают, что занятость - одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.
- 7.2. Стороны договорились, что в случае сохранения финансового состояния возможно сокращение лишь вакантных рабочих мест, если это не наносит ущерб работе Учреждения.
- 7.3. О действиях сторон в случае сокращения численности или штата работников (статья 180 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 7.3.1. Работодатель обязуется:
- определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников;
 - не позднее, чем за 3 месяца известить профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации и предоставить необходимые документы (экономическое обоснование, планы-графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей, предполагаемые варианты трудоустройства и т.д.).
- 7.3.2. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации обязуется:
- определить необходимость проводимого сокращения;

- предоставить мотивированное мнение руководителю Учреждения;
- контролировать соблюдение законодательства при сокращении;
- организовать разъяснение высвобождаемым работникам их прав и гарантий, порядок постановки на учет в службе занятости и льготах, предоставляемым Учреждением.

7.4. Преимущественное право на сохранение рабочего места, кроме категорий, перечисленных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 3 и менее года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет без супруга;
- работающие инвалиды.

В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена другая работа, не ухудшающая их материального положения.

7.5. Зарплата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении заработной платы в организации повышается на общих основаниях.

7.6. В Учреждении проводится постоянная работа по аттестации работников на основании их заявления.

7.7. Работодатель изыскивает средства на мероприятия по повышению квалификации кадров.

8. Социальные гарантии и льготы

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- при переводе на другую работу (гл. 12 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

- 8.3. Выплаты социального характера производить работникам ДОО при наличии денежных средств в пределах экономии фонда оплаты труда в виде единовременной материальной помощи.
- 8.4. Оказывать единовременную материальную помощь работникам на основании их письменного заявления, отработавших в учреждении не менее 1 года:
- В связи с похоронами близких родственников (родителей, детей, супруга) - 5000 рублей;
 - По случаю юбилейных дат (50,55,60 лет) - 5000 руб.;
 - С рождением (усыновлением) ребенка - 5000 руб.;
 - С собственной свадьбой – 5000 руб.
- 8.5. С целью социальной защищенности (на усмотрение Совета Учреждения):
- В случае стихийного бедствия при уничтожении имущества (пожар, наводнение и т.д.)
 - По другим уважительным причинам
- 8.6. При увольнении:
- педагогических работников, в связи с достижением пенсионного возраста и выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) – 12600 рублей;
 - других работников, проработавших в Учреждении не менее 15 лет - 6000 рублей.
- 8.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

9.1. Работодатель обязуется:

- 9.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
- 9.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).
- 9.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

- 9.1.4. Проводить обучение по охране труда и пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности работников Учреждения не реже 1 раза в два года.
- 9.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 9.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 9.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 9.1.8. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.
- 9.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами.
- 9.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 9.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 9.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.1.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 9.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 9.2. Работники обязуются:**
- 9.2.2. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 9.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 9.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

- 9.2.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 9.2.6. Извещать немедленно руководителя, заведующего хозяйством, старшего воспитателя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 9.2.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью
- 9.3. **Председатель первичной профсоюзной организации Учреждения:**
- 9.3.1. организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности, деятельностью администрации по созданию и обеспечению здоровых условий труда, быта и отдыха работающих и воспитанников;
- 9.3.2. принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы, инструкций по обеспечению безопасности жизнедеятельности, подписывает их и способствует претворению в жизнь;
- 9.3.3. контролирует выполнение коллективного договора, соглашения по улучшению условий и охраны труда;
- 9.3.4. осуществляет защиту социальных прав работников Учреждения;
- 9.3.5. проводит анализ травматизма и заболеваемости, участвует в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению;
- 9.3.6. участвует в расследовании несчастных случаев.
- 9.4. Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей первичной профсоюзной организации.
Уполномоченные лица по охране труда имеют право проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Учреждения.

10. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ДЛЯ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

- 10.1. Работодатель и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации строят свои отношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.
- 10.2 **Работодатель обязуется:**
- 10.2.1 Бесплатно предоставлять право первичной профсоюзной организации пользоваться телефоном, в том числе междугородней связью.
- 10.2.2 Бесплатно производить множительные работы.
- 10.2.3 Предоставлять помещения для проведения заседаний профкома, собраний, конференций в рабочее время.
- 10.2.4 Не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнение без согласования с соответствующим профсоюзным комитетом.
- 10.2.5 При наличии письменных заявлений работников ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы.
- 10.2.6 По заявке профкома освобождать членов профкома от основной работы для прохождения обучения по проблемам профсоюзной деятельности, участия в работе совещаний, пленумов, съездов, заседаний профкома, с сохранением среднего заработка.
- 10.2.7 Оплачивать труд председателя первичной профсоюзной организации.
- 10.3 **Профсоюз обязуется:**

- 10.3.1 Проводить свою работу в соответствии с Уставом, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации.
- 10.3.2 Поддерживать работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности организации и, следовательно, на повышение гарантий работников.
- 10.3.3 Контролировать выполнение коллективного договора в соответствии с установленными в нём сроками.
- 10.3.4 В семидневный срок рассматривать обращение членов профсоюза.
- 10.3.5 Бесплатно консультировать членов профсоюза по юридическим вопросам, вопросам коллективного договора.
- 10.3.6 В случае необходимости представлять интересы членов профсоюза в суде.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно, ежегодно отчитываться на общем собрании работников Учреждения о выполнении коллективного договора, дважды в год о выполнении соглашения по охране труда.

11.2. Работодатель в течение 7 (семи) календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию, в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7(семи) календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575788

Владелец Порошина Татьяна Николаевна

Действителен с 29.03.2021 по 29.03.2022