

**Коллективный договор©
муниципального дошколь
образовательного учрежд
«Социалистический детский са
2019 - 2021 годы**

Заведующий МДОУ
«Детский сад №60»



К. В. Васильева

ПРИНЯТ НА ОБЩЕМ
СОБРАНИИ РАБОТНИКОВ

Протокол №1 от ^ \. 0% 2019 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем* и представителями и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательной организации «Детский сад №60»

(далее - Учреждение)

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти Тульской области.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональной образовательной организации и установлению дополнительных социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации Кристины Владимировны (далее - работодатель);

работники учреждения, в лице их представителя - делопроизводителя Кристины Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор с образовательной организацией.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также ликвидации образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока действия коллективного договора.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о внесении изменений в коллективный договор или о продлении действующего на срок до трех лет. Порядок, аналогичный порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься по совместному решению представителей работников образовательной организации (конференции) работников в установленном законом порядке (стандартные изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать

1. 15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его заключения и действует в течение 3 лет до заключения нового.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения условий трудового договора, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр трудового договора вручается работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, внутренним трудовым распорядком, иными локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников по месту работы с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в Трудовом кодексе Российской Федерации.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшение положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени. Условия трудового договора могут быть иными, по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников нагрузку предлагается, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых не превышает объема менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции на постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию по занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет. испытание

2.2.7. Уведомлять представителя работников учреждения в письме! численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении числе сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые вг

В случае массового высвобождения работников уведомление долж экономическое обоснование.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компе действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

- При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросо ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата |

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в тече

2.2.8. При сокращении численности и (или) штата работников, кроме 179. 261 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют рабоTf

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности окончания образовательной организации высшего или профессионального < трудовой стаж менее одного года;

- другие категории.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией ор численности или штата работников организации, право на время для поиска ра сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2. 3 РФ с работником по инициативе работодателя может быть произведено п представителя работников учреждения.

2.2.11. С учетом мнения представителя работников учрежден: профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, пер квалификации или дополнительного профессионального образования по г квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогичесю необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учет образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительные образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ <Юб об

работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего обучения работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональные программы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения дополнительного профессионального образования по программам новых программ профессиональной переподготовки педагогических работников профессии.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией с участием представителя работников учреждения

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае при аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие необходимости принимать меры по переводу работника с его письменного согласия и работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Представитель работников учреждения обязуется осуществлять работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, соглашениями, локальными нормативными актами, договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений по времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами: расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности), согласованными с представителем работников учреждения.

3.2. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих 36 часов в неделю) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы; учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на работников трудового распорядка и уставом.

3.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или не

Устанавливаются в соответствии с

3.6. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам Р ТК РФ только с предварительного согласия представителя работников учрежд*

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ законами.

3.7. Работодатель обязан согласовывать с представителем работник перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлеч! выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письме! необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного вып! дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в слу третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праз письменного согласия работника и с учетом мнения представителя работников

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздни! письменному распоряжению работодателя.

3.9. Привлечение работников организации к выполнению рабе должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по п работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой і 97 и 99 ТК РФ.

3.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляет* питания, время и продолжительность которого определяется правилам распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непр дня. перерыв для приёма пищи не устанавливается: возможность при* одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый **отпуск**, продолжительность которого устанавливается П[Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основн продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места раб(заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последуюю время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпуск оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шс РФ).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков о

Федерации от 15.05.1991 №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию катастрофы на Чернобыльской АЭС».

Работникам с ненормированным рабочим днём, предоставляется дополнительный отпуск.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день с 01.01.2002 по статье 119 ТК РФ по согласованию с представителем работников на предприятии.

3.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска суммируются с ежегодным основным

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае болезни работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть отработан на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска работника с начала отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неоплаченный отработанный период. Работнику, проработавшему полный рабочий год, компенсация за полный рабочий год.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без согласия работодателя, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение года, исключаются из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета стажа, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (при подсчете стажа, дающего право на дополнительные отпуска, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930г. № 169).

3.16. Стороны договорились о предоставлении работникам дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребёнка в семье - 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников - 3 календарных дня;
- бракосочетания работника - 3 календарных дня;
- похорон близких родственников - 3 календарных дня;

3.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска соответствует со статьей 139 ТК РФ.

3.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам по уважительным причинам продолжительностью, определенной соглашением между работником и работодателем.

3.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы

либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы году:

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

Указанный отпуск может быть присоединён к ежегодному оп.

использован отдельно полностью по частям. Перенесение этого отпуска на допускается(ст. 263. ТК РФ).

3.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляю! государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфер пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федер

3.21. Лицам, работающим по совместительству. ежегодные предоставляются одновременно с отпуском на основной работе (ст. 286 ТК РС

3.22. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

заработанной платы следующим категориям работников:

- повару, работающему у плиты - 6 календарных дней;

На основании ст. 117 ТК РФ и Списка производств, цехов, профессий условиями труда, утверждённый Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г.

3.23. **Представитель работников учреждения обязуется:**

3.23.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателе!*, законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы тр локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по воп времени отдыха работников.

3.23.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение п] нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и време соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.23.3. Вносить работодателю представления об.устранении выявленны

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 число каждого месяц1.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок. <

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответств

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной і

Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и на характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности, проверку письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); и на характера.

Положение об оплате труда работников образовательного учреждения: коллективному договору.

Установить фонд доплат и надбавок в размере не менее 25% от фонда заработной платы.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Установить работнику доплату за работу, не входящую в должностные обязанности, социальной защите работников, заключению и контролю за выполнением в размере от 10 до 40% от ставки.

4.4. За работниками сохраняется заработная плата в полном размере:

- 1) в период отмены учебных занятий (образовательного процесса (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим причинам;
- 2) участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и в связи с постановлением и изменения условий труда (включая заработную плату);
- 3) на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы до 15 дней;
- 4) в полном объеме за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя;
- 5) на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- 6) на время приостановления деятельности учреждения вследствие наложения ограничений на охрану труда не по вине работника.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в связи с увольнением, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым законодательством при наличии следующих оснований:

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения комиссии;

До проведения в установленном порядке специальной оценки выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Рособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на который до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда

4.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на материальную помощь работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательной организации.

4.9. Штаты организации формируются с учетом установленной структуры. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы рабочего времени педагогических работников разрабатываются и устанавливаются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти

Для педагогических работников устанавливается сокращенная норма рабочего времени не более 36 часов в неделю.

За педагогическую работу, выполняемую с согласия работников сверх нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата с учетом ставки заработной платы в одинарном размере.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, изменение или отмену норм труда, принимаются по согласованию с представителями работников учреждения.

Пересмотр норм труда производится только при совершенствовании техники, технологии, проведения организационных мероприятий по улучшению условий труда работников учреждения.

4.11. Выплачивать работникам организации пособие на санаторно-курортное лечение, должностного оклада по основной занимаемой должности из средств бюджета

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующем:

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное

достижения им возраста до трёх лет. возобновления педагогической работы по прекращению в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом год до ухода на пенсию по старости, нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами РФ, нахождения в длительном отпуске сроком не менее одного года.

Сохранять уровень оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от видов;

- по должностям работников, по которым применяется наименование «с (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования-старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель); независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная

- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях»

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой с учётом квалификационной категории, указанной в графе
1	
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от продолжительности дня, общеобразовательная школа-интернат, детский педагог, педагог дополнительного образования по профилю кружка, например работы с профилем работ учитель, преподаватель, отдельным профильным безопасностью жизнедеятельности
Руководитель физвоспитания	Учитель: преподаватель (физвоспитания); инструктор преподаватель, ведущий безопасностью жизнедеятельности
1/4 ЧИТРИТ, МВИ 1-Т ТТЛ анро н т ут'а'>'v \m-nammarit'in	

имеющие стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками > выше средних в субъекте Российской Федерации, учёные степени, награды наградами Российской Федерации (орден, медаль, почётные звания), ме (нагрудный знак, почётная грамота), при условии работы по профилю, ставш лучших учителей России в рамках реализации ПНП «Образование», характеристике и самоанализу.

5.2.4. Молодым специалистам при поступлении на работу в государственной организации, находящиеся в ведении области, и муниципальные образовательные организации, расположенные в городах, рабочих посёлках, посёлках городского типа, выш пособие в размере пяти должностных окладов за счёт средств бюджета области

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. **Работодатель обязуется:**

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при производстве работ.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обучение работников по проведению специальной оценки условий труда из всех источников финансирования 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 10.01.2014 № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по окончании учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и учебных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом управления образовательной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по охране труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с особыми условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) профсоюзам, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным) для проведения контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации иными нарушениями прав работников на здоровые и безопасные условия труда; устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется время для устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего размера среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, требования охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с рекомендациями.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, состоянии своего здоровья во время работы.

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения опасной для жизни и здоровья работника ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при отказе работодателя от предоставления средств индивидуальной и коллективной защиты до устранения опасности, возникшей на месте работы за это время средней заработной платы.

6.5. В соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ вводит должность специалиста по охране труда или устанавливает надбавку работнику учреждения, на которого возложена ответственность за состояние охраны труда учреждения (от 30% и более к окладу).

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7. Представитель работников учреждения обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы работников по трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

7.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения учета и учета работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе за соблюдением правил охраны труда на рабочем месте.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8. Стороны договорились:

8.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по выполнению коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании по его выполнению.

8.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

8.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательно.

8.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 дней с момента получения соответствующего запроса.


От работодателя:

Заведующий
МДОУ «Детский
сад №60» Л

К.В. Васильева
(Ф.И.О.)

От работников:

Представитель
работников учрежде



(подпись, с