

«30» сентября 2020
Регистрационный № 13
Подпись *Ирина И.В. Редова*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое
административно-территориальное образование город Межгорье
Республики Башкортостан
с 1 октября 2020 года по 30 сентября 2023 года**

Юридический адрес: 453571, Республика Башкортостан, г. Межгорье,
ул. Комсомольская, дом 28-а; телефон: 8 (347-81)2-30-43; 2-30-62
Фактический адрес: 453571, Республика Башкортостан, г. Межгорье,
ул. Комсомольская, дом 28-а; телефон: 8 (347-81)2-30-43; 2-30-62

Принят на Общем собрании работников
МАДОУ Д/С № 3 ЗАТО Межгорье Республики
Башкортостан
« 25 » сентября 2020 г.
Протокол от « 25 » сентября 2020 г. № 2

от работодателя:
Заведующий МАДОУ Д/С № 3
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан

от работников:
Председатель Совета трудового
коллектива МАДОУ ДС/ № 3 ЗАТО
Межгорье Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее по тексту – ДООУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя - председателя Совета трудового коллектива (далее - СТК); работодатель в лице его представителя заведующего ДООУ (ст.40ТК РФ).

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с октября 2020 года и может быть продлён на срок не более трёх лет (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90 - ФЗ., ст.43 ТК РФ).

1.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут вноситься любой стороной, по взаимному согласию сторон, в течение срока действия коллективного договора, и утверждаться в качестве приложения к Коллективному договору решением трудового коллектива и Работодателя.

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. Работодатель:

- признавать выборный орган СТК единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, отчётов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

- обеспечивать сохранность имущества организации.

1.6.2. Совет трудового коллектива:

- содействовать эффективной работе ДОУ;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При ликвидации ДОУ Коллективный договор сохраняет своё действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Стороны не реже 2 раз в год отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.12. Работодатель и СТК ДОУ обязуются довести текст договора до работников, а также работодатель в обязательном порядке знакомит с договором всех вновь поступающих на работу.

1.13. Все положения настоящего Коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

2. Трудовой договор (эффективный контракт)

2.1. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению

работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

- приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом ДОО, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками ДОО заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОО.

Согласно ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы).

Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (должностной оклад, доплаты, надбавки);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- условия об обязательном страховании работника;
- условия труда на рабочем месте (по результатам спецоценки, условиям труда);

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством (ТК РФ).

2.8. СТК осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того:

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно Положения об оплате труда работников ДООУ (*Приложение № 1*).

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

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключённого на условиях совместительства.

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за первую половину месяца – 23 числа каждого месяца, окончательный расчет - 8 числа месяца, следующего

за расчётным. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ)

3.4. Стороны подтверждают:

3.4.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством РФ, РБ.

Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников ДОУ, утверждаемым работодателем по согласованию с СТК.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаются работодателем с учётом мнения выборного СТК. (Положение о материальном стимулировании - Приложение № 2).

3.4.2. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.4.3. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в размере 15% тарифной ставки (оклада).

Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

3.4.4. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в зависимости от объёма выполненных работ.

3.4.5. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

3.4.6. Работодатели обеспечивают выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты

отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

3.4.7. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.5. Изменение оплаты труда и (или) установление повышающих коэффициентов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышения размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада), производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

3.7. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготные, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ; информирует застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

3.8. Стороны договорились о создании в ДООУ комиссии по рассмотрению трудовых споров, действующей на основании Положения о Комиссии по трудовым спорам (*Приложение № 3*).

3.9. Размеры повышающих коэффициентов и других выплат стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с СТК (*Приложение № 2*).

3.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель ДООУ.

3.11. Сроки расчета при увольнении регламентируются ст.140 ТК РФ

3.12. Заработная плата работнику перечисляется на карточку на условиях договора с банком. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ) (*Приложение № 4*), учебным расписанием (сеткой занятий), графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДООУ.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа вспомогательного и обслуживающего персонала ДООУ устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 года №191 (ред.18.08.2008 г.) «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам»

Музыкальный руководитель – 24 часа

Инструктор по физической культуре – 30 часов

4.1.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя, с учётом мнения СТК

4.1.6. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст.99 Трудового кодекса РФ). Допускается привлечение к сверхурочным работам в следующих случаях:

- для продолжения работы при неявке на работу сменяющего работника (воспитателя) т.к. работа не допускает перерыва.

4.1.7. Работникам ДООУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.1.8. Педагогическим работникам ДООУ предоставляется удлиненный основной ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дней.

4.1.9. Всем работникам ДООУ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней, за работу в

местностях, приравненных к району Крайнего Севера (ст. 321 ТК РФ) (Приложение 5).

4.1.12. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.13. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанным в ст. 128, 263 ТК РФ.

4.2.2. Предоставлять педагогическим работникам по их желанию не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

4.3. СТК осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

5.3.2. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.3.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.3.4. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.4. СТК осуществляет:

5.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

6. Охрана труда и здоровья

6. 1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников ДОО на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно совместно с СТК заключать соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц). (*Приложение № 6*).

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОО обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Проводить проверку знаний работников ДОО по охране труда на начало учебного года.

6.1.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.4. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в ДОО органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия

может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.1.5. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

6.1.6. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям и видам работ, которые выполняются в Учреждении (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ДООУ.

6.1.8. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами (*Приложение № 7*). Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви обеспечить за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счёт средств работодателя.

6.1.12. Предоставлять возможность уполномоченным, членам комиссии по охране труда (*Приложение 8*) беспрепятственно посещать ДООУ, рабочие места без предварительного уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи, для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.1.13. Проводить мероприятия по выполнению постановления Правительства РБ от 03.10.2014 года № 461 «О внедрении и реализации в Республике Башкортостан Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

6.2. СТОК обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников ДООУ;
- проводить работу по оздоровлению детей работников ДООУ;

6.2.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.2.2. Разрабатывать с работодателем от имени трудового коллектива план мероприятий по охране труда на календарный год (*Приложение 9*).

6.2.3. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

6.2.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.2.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

6.2.7. Контролировать предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- доплата к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда в размере 15%. (*Приложение 10*)

6.2.8. Использовать возможность возраста части страховых взносов в размере 20% на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональной заболеваемости на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

6.2.9. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- Организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);
- Организация социологических исследований (проведение анкетирования) среди работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;
- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Администрация обеспечивает сохранность архивных документов ДООУ, в том числе по личному составу.

7.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников) работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

7.3. Женщинам, находящимся в отпусках по уходу за детьми до 1,5 лет выплачивать ежемесячную компенсацию в размере, определённом законодательством.

7.4. При наличии средств работникам ДОУ выплачивается при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размерах, определенных в Положении о материальном стимулировании (*Приложение № 2*).

7.5. Прохождение за счёт бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.6. Предоставление права на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работникам предпенсионного возраста, и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

7.7. Администрация ДОУ несёт ответственность за необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста (Федеральный закон от 03.10.2018г. № 352-ФЗ).

7.6. Стороны договорились о том, что СТК:

7.6.1. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.6.2. Рассматривает вопросы по оказанию материальной помощи членам коллектива из фонда заработной платы (при наличии средств), согласно Положения о материальном стимулировании.

7.6.3. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам коллектива, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8. Социальные гарантии молодёжи

8.1. Создавать условия, способствующие адаптации молодых специалистов к трудовой деятельности, их активному участию к жизни коллектива.

8.2. Предоставлять возможность повышения квалификации и получения специальности в учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

8.3. Практиковать институт наставничества,

8.4. Устанавливать повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в Учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,3

0 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

8.5. Способствовать успешному прохождению аттестации педагогическим работникам.

9. Гарантии деятельности СТК

9. Стороны подтверждают, что:

9.1. По согласованию с СТК рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

8.2. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются руководителем ДОО с учётом мнения соответствующего выборного органа - СТК.

9. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Отчитываются о ходе выполнения положений Коллективного договора на Общем собрании коллектива не реже 2 – х раз в год.

9.3. Рассматривают возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.