

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 355 г. Челябинска»

на 2023- 2026 гг.

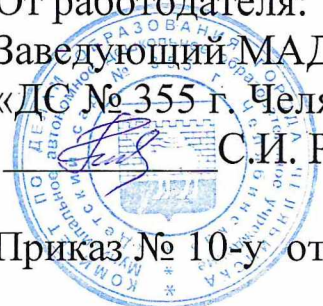
От работодателя:

Заведующий МАДОУ

«ДС № 355 г. Челябинска»

 С.И. Рахмангулова

Приказ № 10-у от 10.11.2023



От работников:

Председатель ПК

МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска»

 С.В. Нестерко

Протокол Общего собрания

№ 2 от 09.11.2023



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 355 г. Челябинска» (далее – МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска») и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.
2. Коллективный договор МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска» заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
3. Сторонами коллективного договора являются:
 - 1) работники учреждения в лице председателя ПК – Нестерко Светланы Владимировны;
 - 2) работодатель в лице его представителя - заведующего МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска» Рахмангуловой Софии Ильсуровны.
4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска».
5. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителя работников:
 - 1) Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска»;
 - 2) Соглашение по охране труда;
 - 3) другие локальные нормативные акты.
7. Стороны определяют следующие формы управления непосредственно работниками и через представителя работников:
 - 1) учет мнения (по согласованию) представителя работников;
 - 2) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном

договоре;

4) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

5) обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;

6) участие в разработке и принятии коллективного договора.

8. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 10 ноября 2023 года и действует по 09 ноября 2026 года.

9. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

работодатель:

1) признавать представителя работников 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, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

2) соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

3) 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 приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

представитель работников:

1) содействовать эффективной работе МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска»;

2) осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

3) воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

10. Содержание коллективного договора, как и его изменения необходимо довести до сведения работников до его обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива.

11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).
14. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).
15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).
16. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 43 ТК РФ).
17. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
19. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

20. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска» и не может ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.
21. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
22. Трудовой договор является основанием для издания приказа для принятия на работу.
23. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.
Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
24. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора,

предусмотренные ст. 72 ТК РФ, в т.ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

25. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

26. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

28. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 1) работодатель осуществляет анализ кадрового обеспечения учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров;
- 2) работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- 3) работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

29. Работодатель обязуется:

- 1) организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска»;
- 2) в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- 3) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предусмотренном ст. 173-174, 176-177 ТК РФ;
- 4) повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

30. По вопросам аттестации работников стороны договорились:

- 1) при проведении аттестации педагогических работников соблюдаются принципы коллегиальности, гласности, открытости, недопустимости дискриминации, а также создания доброжелательной обстановки;
- 2) в состав аттестационной комиссии в целях защиты прав педагогических работников в обязательном порядке включается представитель работников, уполномоченный его решением;
- 3) педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию, участникам конкурсных отборов при рассмотрении их заявления об аттестации на ту же самую квалификационную категорию предусматривать особую форму ее проведения.

31. Представитель работников обязуется:

- 1) осуществлять общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышения квалификации педагогических работников;
- 2) содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска»;
- 3) принимать участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников;
- 4) консультировать, проводить семинары, совещания.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ МАДОУ «ДС № 355 Г.ЧЕЛЯБИНСКА» И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

32. Работодатель обязуется:

- 1) уведомлять представителя работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала,

а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Информация о массовом высвобождении работников предоставляется в службу занятости района не менее чем за три месяца;

2) работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

3) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) представителя работников (ст.82 ТК РФ).

33. Стороны договорились при проведении структурных преобразований в учреждении не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников.

34. Стороны договорились, что 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:

1) лица предпенсионного возраста не более чем за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста, педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии по старости;

2) совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования по профилю работы;

3) добросовестно проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

4) одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

5) родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;

6) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

35. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

36. 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.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

37. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска».

38. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

39. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

40. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска».

41. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

42. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

43. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

44. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя работников 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.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

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).

45. Оплата отпусков работников производится не позднее, чем за три дня до его начала.

46. Разделение отпуска на части работодателем может осуществляться с согласия работника, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

47. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ), в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник не был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

48. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 1) участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
- 3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней в году;
- 4) работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;
- 5) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - пять календарных дней;
- 6) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

49. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ:

- шеф-повару - 3 календарных дня;

- повару – 3 календарных дня;

50. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска» (ст. 108 ТК РФ).

51. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

53. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», решением Челябинской Городской Думы от 23.11.2021 г. № 24/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

54. Стороны исходят из того, что:

1) заработная плата работников не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп (ст. 144 ТК РФ);

2) заработная плата работников не может быть ниже установленного размера оплаты труда в соответствии с 406-ФЗ от 06.12.2021 г. «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере

оплаты труда»»;

3) система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах (ст. 129 ТК РФ).

55. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах МАДОУ «ДС №355 г. Челябинска»;
- 7) мнения представителя работников.

56. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- 2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

57. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах и конкретизируются в трудовых договорах работников.

58. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;
- 6) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и

отдельных категорий работников.

59. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах и конкретизируются в трудовых договорах работников.

60. В качестве показателей результативности работы для установления выплат стимулирующего характера сотрудниками определены:

- 1) своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей;
- 2) успешное выполнение наиболее сложных и важных работ (заданий);
- 3) высокое качество выполняемых работ;
- 4) выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.);
- 5) применение передовых приемов и методов труда и передача опыта молодым работникам;
- 6) награждение отраслевыми наградами.

Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда и по результатам работы за месяц, квартал, год, а также единовременно. Премии, стимулирующие деятельность работников по определенной направленности, приведены в Положении об оплате труда и стимулирующих выплатах МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска».

61. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

62. Работодатель оплачивает в полном объеме время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (карантин, морозы, авария) в соответствии с тарификацией, если работник находился на рабочем месте.

63. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

64. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного

из приоритетных направлений деятельности.

65. Стороны договорились считать первоочередными задачами в области охраны труда:

- 1) выполнение требований законодательства по охране труда;
- 2) совершенствование системы управления охраной труда, обеспечение безопасности и улучшение условий труда через мероприятия, предусматриваемые в коллективном договоре и соглашении по охране труда.

66. Работодатель:

- 1) знакомит работников с требованиями охраны труда при приеме на работу;
- 2) на каждом рабочем месте обеспечивает условия, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда;
- 3) совместно с представителем работников разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные, технические и другие мероприятия, с указанием ответственных должностных лиц, сроков проведения и затрат на выполнение каждого мероприятия;
- 4) обеспечивает приобретение спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;
- 5) своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда;
- 6) в установленном порядке проводит расследование несчастных случаев, происшедших с работниками;
- 7) в установленные сроки организует мероприятия по улучшению условий охраны труда;
- 8) обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров;
- 9) обеспечивает в помещениях установленный санитарными нормами тепловой режим;
- 10) информирует работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 11) обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ.
- 12) сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220

ТК РФ);

13) обеспечивает ответственного за состояние охраны труда в учреждении нормативными документами, инструкциями, журналами инструктажа по охране труда;

14) в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со ст.157 ТК РФ;

15) обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

16) возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастных случаев на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовой обязанности;

17) оказывает содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

18) обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212 ТК РФ);

19) обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

20) совместно с представителем работников создает на паритетной основе комиссию по охране труда;

21) проводит специальную оценку условий труда;

22) организует обучение и проверку знаний руководителей и членов совместных комиссий.

67. Представитель работников:

1) защищает права и интересы работников, создавая условия работы, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

2) осуществляет поиск эффективного решения проблем, затрагивающих права и интересы работников;

3) осуществляет контроль соблюдения администрацией законодательства по охране труда;

4) контролирует своевременную выдачу работникам спецодежды, средств

индивидуальной защиты, моющих средств в соответствии с установленными нормами;

- 5) принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;
- 6) принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения;
- 7) обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;
- 8) принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором;
- 9) в случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т. д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Работы приостанавливаются после официального уведомления администрации;
- 10) осуществляет защиту (в том числе в судах) интересов работников, а также членов их семей, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;
- 11) организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением;
- 12) участвует в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, по приемке учреждения к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса;
- 13) обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;
- 14) защищает работников от необоснованных действий работодателя в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

68. Стороны осуществляют контроль:

- 1) расходования средств, направляемых на мероприятия по охране труда;
- 2) создания службы по охране труда в учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ;
- 3) обеспечения работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в

соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

4) создания в учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работников учреждения в соответствии со ст. 218 ТК РФ;

5) выполнения предписаний (представлений) органов государственного надзора и контроля, представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда;

6) осуществления доплат и компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с отчетом о проведении специальной оценки условий труда.

69. Стороны обязуются участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

70. Стороны договорились о том, что:

1) не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника;

2) осуществляется своевременное и полное перечисление страховых взносов во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством;

3) представитель работников осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

4) увольнение работника по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного решения) представителя работников.

5) представитель работников оказывает содействие распространению опыта реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально-значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекций);

6) создают необходимые организационные и технические условия и принимают необходимые меры для обеспечения защиты персональных данных работников от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий, за исключением обезличенных персональных данных.

71. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя работников рассматривает следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);
- 2) привлечение к сверхурочным работам, в случаях, не предусмотренных ст. 99 ТК РФ;
- 3) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- 4) запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- 5) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 6) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- 7) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 8) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 9) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- 10) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 11) другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

72. Работодатель:

- 1) обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании» и другими законодательными актами;
- 2) обеспечивает бесплатно работников использованием методической литературой образовательного учреждения и осуществляет связь с общественными учреждениями;
- 3) организует в учреждении питание сотрудников;
- 4) создает условия для занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможностью удовлетворения способностей и интересов работников.

IX. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

73. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

74. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий, необходимых для реализации принятых в Соглашении обязательств, с указанием конкретных сроков и лиц, ответственных за исполнение.

75. Информация о выполнении настоящего коллективного договора ежегодно

рассматривается на общем собрании МАДОУ «ДС № 355 г. Челябинска».

76. Стороны рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

77. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

78. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором.