

Председатель общего собрания
работников Учреждения

Л.А. Чикина Чикина Л.А.

«18» июня 2021 г.



Заведующий МАДОУ

«Детский сад № 42»

В.А. Холопова

«18» июня 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 42»
с 18 июня 2021 по 17 июня 2024 года

Принят на общем собрании
Работников Учреждения
протокол № 2 от 18.06. 2021 г.

Регистрационный номер 57

Дата регистрации 03.08.2021

Отдел охраны труда и трудовых отношений
комитета по экономическому развитию и инвестиций Администрации
Великого Новгорода В.А. Холопова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Коллективный договор – правовой документ, регулирующий в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на равноправной основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2 Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 42» (далее – МАДОУ) в лице заведующего, именуемое в дальнейшем работодатель, и работники МАДОУ в лице председателя общего собрания работников Учреждения, именуемое в дальнейшем работники.

1.3. Работники МАДОУ наделяют общее собрание работников Учреждения (далее «Собрание») правом заключить коллективный договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств сторон в период действия коллективного договора.

1.4. Стороны, заключившие настоящий договор, обязуются строить свои взаимоотношения друг с другом на следующих принципах социального партнёрства в соответствии со ст. 24 ТК РФ:

- равноправия представителей сторон;
- уважения и учёта интересов сторон;
- заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдения законодательства и норм коллективного договора;
- добровольности принятия на себя обязательств;
- обязательности выполнения коллективного договора;
- контроля за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ, с которыми заключен трудовой договор на определенный срок или бессрочно.

1.6. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе.

1.7. Данный коллективный договор не распространяет свое действие на отношения, связанные с исполнением гражданско - правовых договоров.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.9. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление в силу настоящего коллективного договора, изменений и дополнений к нему не зависит от факта их уведомительной регистрации.

1.10. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1 Права работников.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Обязанности работников.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- повышать профессиональные знания и педагогическое мастерство;
- содействовать выполнению мероприятий коллективного договора;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- возмещать ущерб, причиненный учреждению, виновными действиями в размере и порядке, предусмотренными действующим законодательством.

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- требовать от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, добросовестного исполнения трудовых обязанностей, изложенных в трудовом договоре и в должностных инструкциях;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности с соблюдением норм действующего законодательства;
- принимать локальные нормативные акты;
- определять режим работы структурных подразделений, условия труда работников;
- устанавливать меры поощрения работников;
- привлекать работников к работе, не обусловленной трудовым договором, с соблюдением трудового законодательства.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, отраслевого и других соглашений, трудовых договоров;
- направлять усилия на организацию устойчивой эффективной работы, на создание условий, обеспечивающих реализацию образовательных программ и «Программы развития» МАДОУ;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- при приеме на работу знакомить работника под роспись с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношения к трудовой функции работника;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- соблюдать установленные условия оплаты труда, сроки выплаты заработной платы;
- обеспечивать работникам социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим договором;
- организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах с необходимыми принадлежностями и инструментами, обеспечив безопасные условия труда;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать право работников на ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора, а также на индивидуальные и коллективные трудовые споры, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором;
- способствовать работникам в повышении ими уровня квалификации, совершенствовании трудовых и профессиональных навыков;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и коллективным договором;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, рассматривать представление соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, принимать меры по их устранению;

- проводить консультации, согласования, учитывать мнения Собраний по принимаемым локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, затрагивающим трудовые, социально-экономические гарантии работников; рассматривать ходатайства о представлении работников к отраслевым наградам, почетным званиям, государственным наградам;

- рассматривать представления Собраний, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Собрание обязуется:

- вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор с работодателем;

- отстаивать и защищать социально-экономические и трудовые интересы, права и льготы работников, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

- вести консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;

- вносить предложения по улучшению работы работников учреждения;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, компенсационного и стимулирующего фондов, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;

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

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);

- представлять и защищать трудовые права членов Собрания в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонды обязательного государственного страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МАДОУ;
- ходатайствовать перед вышестоящей организацией об организации оздоровления работников и их детей в санаториях, домах отдыха, детских лагерях за счет средств социального страхования;
- осуществлять культурно – массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

4.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором).

4.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Один экземпляр трудового договора передается работнику.

4.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

4.4. Содержание трудового договора определено ст. 57 ТК РФ.

4.5. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

В трудовом договоре, заключенном с работником, по соглашению сторон, предусматриваются условия об испытании работника продолжительностью до 3-х месяцев. Категория лиц, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается, определена ст. 70 ТК РФ. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

4.6. Работодатель заключает срочные трудовые договоры с работниками в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

4.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

4.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме, не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.74 ТК РФ).

4.10. Общие основания прекращения трудового договора определены ст. 77 ТК РФ. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4.11. Работодатель обязан обеспечивать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

4.12. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата уведомить работников персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять Собрание 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. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий трудоустройства. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

5.2. Увольнение членов Собрания по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности штата производить с учетом мнения Собрания.

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных лиц подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 15 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами, в связи с

педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5.4.3 При появлении новых рабочих мест в МАДОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным в связи с сокращением численности или штата.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В МАДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.2. Нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлены:

- за 20 часов в неделю — учителю-логопеду, учителю-дефектологу; воспитателю компенсирующей группы;
- за 24 часа в неделю - музыкальному руководителю;
- за 36 часов в неделю – педагогу-психологу;
- за 36 часов в неделю – воспитателям;
- за 36 часов в неделю – старшим воспитателям.

Должностные оклады других работников, в том числе руководителя образовательного учреждения, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

Сторожакам оплата производится согласно графику работы и суммированному учёту рабочего времени.

6.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

Трудовой кодекс предусматривает, что рабочий день перед праздничным нерабочим днем подлежит сокращению для всех работников, кроме работников, работающих в режиме неполного рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (Приложение № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

6.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

6.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 ТК РФ.

6.6. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

6.7. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск.

6.8. Предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск (ст. 117 ТК РФ).

6.9. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем по согласованию с Собранием не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

С согласия работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск работника, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

6.10. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению в следующих случаях: (статья 128 ТК РФ)

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- рождение ребенка – до 3 календарных дней;
- регистрация брака – до 3 календарных дней;
- смерть близких родственников – до 3 календарных дней;

6.11. Работникам, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней.

6.12. Работникам, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно по 40 календарных дней.

6.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников МАДОУ производится в соответствии со штатным расписанием, Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42». Изменения и дополнения в Положение об оплате труда оформляются в виде приложения.

7.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перечисления на счет в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание МАДОУ): аванс - 20 числа расчетного месяца; окончательный расчет - 6 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.3. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

7.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- базового оклада;
- повышающих коэффициентов к базовому окладу;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

7.5. Работникам МАДОУ, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

- при применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад.
- базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

7.6. Размеры базовых окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

- Размеры базовых окладов специалистов и служащих устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».
- Размеры базовых окладов рабочих устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

7.7.В соответствии со ст.142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

- Оплата времени работника , приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст.157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

7.8. Работодатель обязуется обеспечивать:

- .Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Совета учреждения в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

7.9. Расходование средств стимулирующего фонда осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42». и решения комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.

7.10. В соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42» работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за эффективность и результативность деятельности;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премия по итогам работы.

7.11. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов от базового оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.12. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);
- необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более одного месяца) работника;

- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- рождения ребенка;
- в других случаях при наличии уважительных причин.

8. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

8.1. В соответствии с основами законодательства Российской Федерации об охране труда и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний работниками техники безопасности.

8.2. Работодатель обязуется ознакомить работников с требованиями охраны труда.

8.3. Работодатель обязан обеспечить:

8.3.1. В соответствии со статьей 76 Трудового Кодекса отстранение от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.3.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

8.3.3. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

8.3.4. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.

8.3.5. Разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников и видов работ.

8.3.6. Приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих веществ, в соответствии с установленными нормами, на работах, связанных с загрязнениями.

8.3.7. Разработку и финансирование мероприятий по охране труда и технике безопасности.

8.3.8. Предоставление органам государственного надзора и контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.3.9. Проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов.

8.3.10. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3.11. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, условиями труда.

9.4. Работник обязан (ст.214 ТК РФ):

8.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

8.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, произошедшем в МАДОУ.

8.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

9.1. Работники МАДОУ имеют право регулярно повышать свою квалификацию и проходить профессиональную подготовку на курсах в институтах повышения квалификации и в иных формах, в т.ч. с освобождением от работы с сохранением заработной платы. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

9.2. Работодатель обеспечивает повышение квалификации работников МАДОУ не реже чем один раз в три года через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

9.3. В случае направления работника на курсы, в институты повышения квалификации по программам очной формы обучения работодатель сохраняет за ним место и среднюю заработную плату.

9.4. Работодатель обеспечивает возможность аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри МАДОУ.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

10.2. При структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию на совместном заседании Собрания и администрации.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

10.5. Работодатель и председатель Собрания обязуются разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

**Коллективный договор содержит следующие приложения
согл. ст. 41 ТК РФ:**

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение № 2 - План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2018 год.

Приложение № 3 - Перечень профессий и должностей, работникам которых в соответствии с нормами выдаются средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты.

Приложение № 4 - Перечень профессий и должностей, работникам которых выдается мыло и смывающие и обезвреживающие средства.

Приложение № 5 – Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

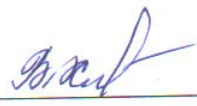
Приложение № 6 – Перечень профессий и должностей, которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

Приложение № 7 - Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда для предоставления льготного пенсионного обеспечения.

Приложение № 8 - Перечень профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным предварительным и периодическим медосмотрам.

Приложение № 9 - Перечень профессий и должностей, к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда и для работников которых обязательны периодические проверки знаний требований безопасности и охраны труда согласно отраслевых и ведомственных документов.

Подписи сторон:

Работодатель: Заведующий МАДОУ  В.А. Холопова

Председатель общего собрания  Л.А.. Чикина

М.П.

Юридический адрес:

173001, Новгородская область, гор. Великий Новгород,

ул. Предтеченская, дом 4а

Телефоны: 77-26-81, 73-70-21