

# Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
Боголюбовский детский сад  
Холм-Жирковского района Смоленской области

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022-2025годы

От работодателя:  
И.о.заведующего

 Ришко Е.С.

М.П.  
«03» февраля 2022 г.



От работников:  
председатель профсоюзной  
организации

 Муратов А.А.

М.П.  
«03» февраля 2022 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

\_\_\_\_\_ (наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_ (должность, ФИО)

М.П.





## СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения
2. Обязанности сторон коллективного договора
3. Участие работников и профсоюзного комитета в управлении дошкольным учреждением
4. Регулирование трудовых отношений
5. Оплата труда
6. Рабочее время и время отдыха
7. Охрана труда и здоровья работников
8. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора
9. Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

**Коллективный договор муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Боголюбовский детский сад»  
Холм-Жирковского района Смоленской области**

**1. Общие положения**

1.1. Коллективный договор (далее - Договор) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые, профессиональные отношения между работниками и работодателем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Боголюбовский детский сад» (далее - Учреждение) после обсуждения и одобрения проекта коллективного договора на общем собрании.

1.2. Договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом РФ «О профессиональных союзах», Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», отраслевым тарифным соглашением, Уставом Учреждения и иными федеральными законами.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работников, не являющихся членами профсоюза и обязательен для исполнения. Профком разъясняет работникам положения Договора, содействует его реализации.

1.4. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.5. Стороны отчитываются в выполнении условий Договора на общем собрании один раз в год.

1.6. Договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.7. Стороны, признавая принципы социального партнерства, считают, что предметом настоящего Договора являются взаимные права и обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- > формы, системы и размеры оплаты труда;

- > выплата пособий и компенсаций;
- > рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления ежегодных оплачиваемых и дополнительных отпусков;
- > аттестация рабочих мест;
- > улучшение условий и охрана труда работников
- > охрана здоровья работников на рабочем месте;
- > гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- > аттестация и повышение квалификации педагогических работников;
- > контроль выполнения Договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон.

## **2. Обязанности сторон коллективного договора**

Стороны договорились, что цели заключения настоящего Договора могут быть достигнуты при условии безусловного и качественного выполнения всех условий Договора, а также своих трудовых обязанностей.

2.1. Основными задачами для сторон являются:

- обеспечение стабильного функционирования учреждения и всех его служб на основе совершенствования организационно-правовых и финансово-экономических отношений;
- укрепление взаимоотношений между работниками и работодателем, направленных на обеспечение согласования интересов обеих сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений (статья 23 ТК РФ);
- осуществление четко налаженной непосредственно образовательной деятельности.

2.2. Работодатель (администрация учреждения) обязуется (статья 22 ТК РФ):

- создавать условия для развития социального партнерства, участия трудового коллектива через своих представителей в управлении Учреждением;
- признать и принять на себя обязательства трехстороннего соглашения

(районного, областного);

- принимать локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Смоленской области, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст. 8 ТК РФ);
- вопросы трудовых отношений с работниками решать в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом РФ и другими актами законодательства;
- своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Учреждения, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;
- предусматривать в Смете статьи расходов, обеспечивающих эффективную реализацию пунктов коллективного договора;
- обязательно знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда и локальными актами;
- обеспечивать занятость работников в соответствии с заключенным трудовым договором; создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инвентарем, спецодеждой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также предоставлять профсоюзному

- комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над их выполнением;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
  - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
  - 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 РФ и нормативными правовыми актами.

### 2.3. Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, а также приказы, распоряжения и указания администрации Учреждения и вышестоящих органов управления образования;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину;
- строго и последовательно выполнять требования СанПиН к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных учреждениях и инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- обеспечивать нормальное функционирование Учреждения на каждом рабочем месте, качественное обслуживание детей, их воспитание и развитие; замещать временно отсутствующих работников;
- содержать свое рабочее место, оборудование, инвентарь, пособия в порядке и чистоте, бережно относиться к имуществу, обеспечивать его сохранность, а также сохранность личных вещей детей и сотрудников;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, обеспечивать защиту воспитанников от всех форм насилия;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и взрослых, сохранности имущества;
- по всем вопросам, связанным с профессиональной деятельностью работников, несоблюдением норм и прав, оплатой труда, следует обращаться, прежде всего, к администрации Учреждения и (или) в профсоюзный комитет.

#### 2.4. Профсоюзный комитет обязуется (ст. 370 ТК РФ):

- предоставлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- осуществлять контроль правильного расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда заработной платы;
- контролировать правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения

безопасности сотрудников и воспитанников;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте; предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором; принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- своевременно составлять совместно с администрацией график отпусков работников на текущий год (статьи 123 и 372 ТК РФ);
- представлять интересы работников, которые по каким-либо причинам вышли из профсоюза или не состоявшие в профсоюзе, в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора,

внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением.

- оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:
  - потери близкого родственника;
  - длительной болезни работника (2 и более месяцев);
  - в других случаях по решению профсоюзного комитета при наличии обоснованной просьбы работника по заявлению.

### **3. Участие работников и профсоюзного комитета в управлении дошкольным учреждением**

#### **3.1. Стороны обязуются:**

- > проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанными с ними экономическими вопросами работников детского сада по условиям принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязуется:
- > учитывать мотивированное мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и коллективным договором;
- > предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (аттестация, тарификация);
- > обсуждать с профкомом вопросы о деятельности учреждения, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;
- > способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле, информировав работников о возможных планах перспективного развития;
- > проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Профком обязуется:
- > проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм

активного участия работников в жизни дошкольного учреждения;

- > вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры от имени трудового коллектива с работодателем (администрацией Учреждения).

### 3.2. Администрация имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать исполнения от работников их трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу дошкольного учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;
- принимать и утверждать локальные нормативные акты.

### 3.3. Работники дошкольного учреждения имеют право:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном законодательством;
- на право членства в профессиональных союзах для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на участие в управлении дошкольным учреждением в предусмотренных законодательством формах;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- на разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;

#### **4. Регулирование трудовых отношений**

4.1. Стороны при урегулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- трудовой договор при поступлении на работу в дошкольное учреждение заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ;
- администрация дошкольного учреждения определяет порядок, условия, сроки трудового договора, оговаривает должностные обязанности, рабочее место, условия труда. Знакомит работников под роспись с должностными обязанностями, инструкцией по охране труда, режимом труда и отдыха, внутренним трудовым распорядком, настоящим договором;

- администрация дошкольного учреждения не может включать в условия трудового договора те, которые ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными законодательными актами. Администрация не может принуждать тех, кто уже работает к перезаключению, изменению формы трудового договора;
- администрация дошкольного учреждения не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в круг его должностных обязанностей;
- все вопросы, связанные с расторжением договора, с сокращением численности штатов, рассматриваются с участием профсоюзного комитета;
- 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 в предпенсионном возрасте (за два года до пенсии);
  - лица, имеющие стаж в Учреждении 15 и более лет;
  - одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
  - работники, награжденные государственными наградами;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.
- администрация при решении о сокращении численности штатов и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщает об этом в письменном виде профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Если это решение может привести к массовому увольнению работников, то необходимо сообщить не позднее, чем за три месяца;

- лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в дошкольное учреждение и занятие оставшихся вакансий;

4.2. Администрация дошкольного учреждения создаёт условия для профессиональной подготовки кадров, повышения их квалификации (не реже 1 раз в 3 года);

- в случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- педагог дошкольного учреждения имеет право на выбор технологий, методики и форм работы с детьми, не допускающие их физической и психологической перегрузки в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями.

## **5. Оплата труда**

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с должностными окладами для работников организаций бюджетной сферы.

5.2. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в Учреждении. Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), доплату за условия труда, отклоняющиеся от нормы, обязательных доплат, доплат и надбавок компенсирующего и стимулирующего характера, другие выплаты, предусмотренные действующими локальными нормативными актами.

5.3. Должностные оклады педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с нагрузкой, по коэффициентам стажа работы, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 05 числа следующего месяца.

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме

приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142ТК РФ).

5.6. В соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, -50% заработной платы, причитающейся работнику.

5.7. В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения сотрудника.

5.8. Своевременно в течение учебного года устанавливаются педагогическим работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, квалификации, образования.

5.9. Тарификация работников по должностям, распределение нагрузки производится на начало учебного года (до 1 сентября текущего года) и согласовывается с профсоюзным комитетом.

5.10. В соответствии со ст. 153 ТК РФ оплата труда в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу производится в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Выплата за очередной отпуск производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ), при увольнении - в последний день работы (статья 80 ТК РФ);

5.12. Надбавки и доплаты стимулирующего характера за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, а также за интенсивность и высокую результативность труда устанавливаются администрацией Учреждения с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии с разработанным Положением о фонде стимулирующих доплат и надбавок (надтарифном фонде).

5.13. Педагогическим работникам производятся выплаты стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическому работнику, являются критерии, отражающие качество, эффективность и результативность его работы.

5.14. Доплата до МРОТ производится работникам, имеющим заработную плату ниже размера минимальной заработной платы при полностью отработанной норме рабочего времени и трудовых обязанностей (статья 133 ТК РФ).

5.15. Лицам, работающим на тяжёлых, вредных условиях, производятся обязательные компенсационные доплаты в соответствии с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.16. Профсоюзный комитет обязуется: за несвоевременную выплату заработной платы может:

а) потребовать в соответствии ст. 30 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;

б) обращаться в органы Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности (штрафу) должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора (ст.ст. 41-3, 210 Кодекса РСФСР об административных правонарушениях);

в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК РФ);

г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

- если комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в организации отсутствует;

- если комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК РФ));

- если работники и профком не согласны с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 390 ТК РФ).

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения определяется государственными нормативами в образовании.

6.2. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. График работы всех сотрудников (по должностям) утверждается с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета приказом заведующего Учреждением в начале календарного года.

6.3. В соответствии со статьей 333 ТК РФ для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

24 часа - музыкальный руководитель

36 часов - воспитатель

6.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала, руководителя, но не более 40 часов за неделю.

6.5. В соответствии со статьей 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.6. Производственные собрания и все виды совещаний проводятся в рамках рабочего времени.

6.7. Педагогическим работникам в соответствии с действующим законодательством установлена следующая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска:

42 календарных дня для воспитателя.

6.8. Помимо основного ежегодного оплачиваемого отпуска, работникам, занятым на работах с вредными и неблагоприятными условиями, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с учетом результата специальной оценки условий труда в пределах фонда заработной платы.

На основании ТК РФ Статья 262 одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала

6.10. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего или среднего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173,174 ТК РФ).

6.11. Работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами (регистрация брака, смерть родных, уход на пенсию, призыв в армию), предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

6.12. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работающим пенсионерам - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

6.13. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,

имеющим ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (ст. 128 , ст. 263 ТК РФ) продолжительностью до 14 дней.

6.14. Работники Учреждения, помимо случаев, предусмотренных законодательством, имеют право раз в год (или по частям) на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 10 - календарных дней.

6.15. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

6.16. Работники, принятые по совместительству, имеют право на ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

6.17. Работники Учреждения, прошедшие вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) – имеют право на -2 оплачиваемых выходных (ст.8,22,41Тк РФ)

## **7 . Охрана труда и здоровья работников**

Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (\*статья 212 ТК РФ), обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов, инструктажа и других материалов в соответствии со спецификой деятельности;
- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее

место с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ);

- создавать в Учреждении комиссию по охране труда. Комиссия осуществляет контроль состояния условий и охраны труда, выполнения условий соглашения по охране труда;
- устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ;
- обеспечивать за счет средств муниципального бюджета специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, необходимым уборочным инвентарем в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей;
- организовывать проведение за счет средств ДОО обязательного социального страхования, первичных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;

Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы;

- проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении;
- при несчастном случае на работе производить выплату единовременной компенсации сверх установленного возмещения ущерба в размере минимальной заработной платы;

- не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Сохранить за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль соблюдения законодательных и нормативных актов по охране труда в Учреждении, состояния условий труда и выполнения работодателем и работниками своих обязанностей по вопросам охраны труда;
- участвовать в разработке инструкций по охране труда;

## **8. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора**

- Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации Договора, привлекается комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, функционирующая в Учреждении и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по урегулированию споров между
- участниками образовательных отношений работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК РФ). «Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации Договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (Глава 61 ТК РФ).

## **9. Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, и действителен в течение трех лет.

Проекты нормативных документов, затрагивающих социально-

экономические и трудовые интересы работников учреждения (положения, правила, инструкции и т.д.) утверждаются с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Изменения и дополнения Договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

Изменения и дополнения приложений к Договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия Договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

При необходимости внесения, в приложения Договора принципиальных и значительных изменений и дополнений, необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников детского сада. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения Договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

