

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Теремок»
ОКВЭД 85.11 ИНН 25180003597 КПП 251801001 ОГРН 1022501025140
Юридический адрес: 692980, Приморский край, Лазовский муниципальный округ, с. Лазо, ул. Советская д. 38

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Теремок» на 2023-2026 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников учреждения
«06» июля 2023 г.

Коллективный договор вступает в силу с «06» июля 2023 г.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
детский сад «Теремок» с. Лазо
_____ Е.Н. Косяченко

« ____ » _____ 20 ____ г.

От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива МБДОУ
детский сад «Теремок» с. Лазо
_____ Е.А. Яркина

« ____ » _____ 20 ____ г.

с. Лазо

1. Общие положения

1. 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Теремок» с.Лазо Лазовского округа Приморского края.

1.2. Коллективный договор 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 общеобразовательного учреждения (далее – *Учреждение*) 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.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ детский сад «Теремок» 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ детский сад «Теремок» Е.Н. Косяченко (далее – Работодатель);

Работники МБДОУ детский сад «Теремок» в лице их представителя – Яркой Е.А. председателя совета трудового коллектива (далее – Работники).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Работодатель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками и через Работодателя:

- учет мнения (по согласованию) Работодателя;

- консультации с Работниками по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

2. Эффективный контракт

2.1. Содержание эффективного контракта, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Эффективный контракт заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

Эффективный контракт является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Эффективный контракт с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный эффективный контракт 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.

2.4. В эффективном контракте оговариваются обязательные условия эффективного контракта, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия эффективного контракта могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (*ст. 72 ТК РФ*).

2.5. По инициативе Работодателя изменение существующих условий эффективного контракта 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 работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, изменение образовательных программ и т. д.), 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 существенных условий эффективного контракта допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий эффективного контракта 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.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении эффективного контракта с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение эффективного контракта с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (*ст. 77 ТК РФ*).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников, не менее, чем 1 раз в 5 лет при наличии финансирования.

3.3.2. 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).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при наличии ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.4. Организовывать процесс аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по его результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять 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.

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

4.3. Осуществлять персональное предупреждение Работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. В соответствии со статьей 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

Преимущественное право оставления на работе имеют так же:

- лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в ДОО 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;
- педагогические работники, при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года.

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

4.4.3. 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.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), утверждаемыми Работодателем, а также условиями эффективного контракта, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для музыкального руководителя – 24 часа в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ)

5.4 Женщины, работающие в сельской местности, имеют право (ст. 263.1 ТК РФ):

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия 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.

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

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.7. В период летних каникул обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (текущий ремонт, благоустройство территории, охрана ДОУ) в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ)

5.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (42 календарных дня и за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока 8 календарных дней. (Всего 50 календарных дней). Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и 8 календарных дней за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока (всего 36 календарных дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый

отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ)

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 2)

5.10.2. Предоставлять работникам 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 (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней.

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.12. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и 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 (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.13. Работники при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID – 19) имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня с сохранением за ними среднего заработка.

5.15 В соответствии со статьей 262.1 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

5.16. В соответствии со статьей 262.2. ТК РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.17. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с ТК РФ.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

5.18. Перенос нерабочих праздничных дней при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней осуществляется в соответствии с положениями ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6. 1. Система оплаты труда МБДОУ детский сад «Теремок» устанавливается Положением об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Теремок», (постановление Администрации Лазовского муниципального округа Приморского края от 03 декабря 2019 года с. Лазо № 530 «О внесении изменений в постановление администрации Лазовского муниципального округа от 09.06.2017 г. № 163 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Лазовского муниципального округа»» (приложение № 3).

6.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения, финансируется из бюджета Лазовского округа, включает в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаются эффективными контрактами, соглашениями, муниципальными правовыми актами, актами учреждений в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета Лазовского округа и краевого бюджета, утвержденного Администрацией Лазовского округа;
- д) перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета Лазовского округа и краевого бюджета, утвержденного Администрацией Лазовского округа;
- е) положений об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Лазовского округа и краевого бюджета, утвержденных Администрацией Лазовского округа;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа Работников.

6.2.1. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

6.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, устанавливаются в соответствии с профессиональной квалификационной группой должностей.

6.4. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере 4 % .

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты

заработной платы являются 25 числа месяца за 1 половину месяца, и 10 числа месяца следующего за отчетным – окончательный расчет за отработанный месяц.

6.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

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

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

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

6.7.2. Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст. 137,138 ТК РФ.

6.7.3. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других

выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.7.4. Сохранять за работниками среднюю заработную плату за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатических условий).

6.7.5. Обеспечивать повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ТК РФ статья 134.)

6.7.6. Работодатель обязан по письменному заявлению работника, поданному не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы, в порядке, определенном коллективным договором или эффективным контрактом, заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. В случае направления в служебную командировку (обязательные курсы повышения квалификации) возмещает расходы:

- по проезду;
- по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение):
 - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более стоимости одноместного номера.
- при отсутствии документов (в случае не предоставления места в гостинице) расходы по найму жилого помещения размещаются в размере 50 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) – в размере 200 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;
- расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя.

Работник обязан в течение 3-х дней составить авансовый отчёт, служебное задание для направления в командировку и отчёт о его выполнении. Расходы по служебной командировке работодатель возмещает в течение 10 дней после сдачи отчётов работником.

7.2 Оказание материальной помощи.

Работодатель обязуется из фонда экономии заработной платы и внебюджетных средств, оказать материальную помощь работникам. Материальную помощь оказывают при возникновении у работников особых обстоятельств. Она является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности Учреждения и не связана с индивидуальными результатами работников. Она не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда. Её основная цель – создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем. Конкретный размер материальной помощи устанавливается руководителем Учреждения и определяется в зависимости от каждой ситуации и финансовых возможностей

Учреждения. Выплата производится из фонда экономии заработной платы и внебюджетных средств.

Оказание материальной помощи производится только по основному месту работы. Материальная помощь может оказывать единовременно или несколько раз в течение календарного года. Материальная помощь не может носить регулярный характер и выплачивается по заявлению работника.

Выплата производится после издания приказа руководителя Учреждения (приложение № 4).

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (*ст. 219 ТК РФ*).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (приложение № 5).

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Работников, с последующей сертификацией.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 6)

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (*ст. 221 ТК РФ*).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по эффективному контракту от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда по вине работника (*ст. 220 ТК РФ*).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Работников (*ст. 212 ТК РФ*).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил инструкций по охране труда.

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда

8.14. Осуществлять совместно с Работниками контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления или нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17 Сторонами Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений подписана Рекомендация по практической деятельности социальных партнеров в Российской Федерации по продвижению Рекомендации Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе. Для организации работы по поддержанию здоровья работников на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИДа в коллективный договор необходимо включать обязательства сторон, направленные на организацию и проведение мероприятий по поддержанию здоровья работников на рабочем месте и профилактике ВИЧ-инфекции на предприятиях.

В целях содействия в распространении принципов, провозглашенных в Рекомендации о ВИЧ/СПИДе, разработан план мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа (приложение № 7)

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

9.2. Рассматривают в двух недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликта, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10. Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Список рабочих мест и профессий, получающих доплату за работу во вредных и тяжелых условиях труда.
3. Положения об оплате труда работников ДООУ.
 - 3.1 Порядок распределения выплат стимулирующего характера по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, учебный год, календарный год) работникам учреждения.
4. Оказание материальной помощи работникам.
5. Соглашение по охране труда.
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой.
7. План мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
детский сад «Теремок» с. Лазо
_____ Е.Н. Косяченко

« ____ » _____ 20 ____ г.

От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива МБДОУ
детский сад «Теремок» с. Лазо
_____ Е.А. Яркина

« ____ » _____ 20 ____ г.