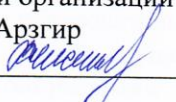
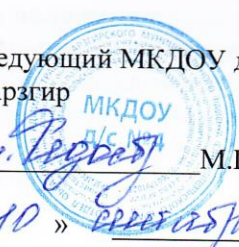


Председатель первичной профсоюз-
ной организации МКДОУ д/с №4
с. Арзгир

 Н.Н. Фисун

« 10 » сентября 2024 г.

Заведующий МКДОУ д/с №4
с. Арзгир


 М.П. Федосова

« 10 » сентября 2024г.

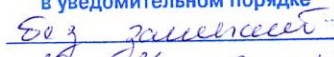
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРА-
ЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА ОБЩЕ-
РАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВ-
ЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПОЗНАВАТЕЛЬНО -
РЕЧЕВОМУ НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ №4 СЕЛА
АРЗГИР АРЗГИРСКОГО РАЙОНА СТАВРОПОЛЬСКОГО
КРАЯ (МКДОУ Д/С №4 С. АРЗГИР)
на 2024 -2026 годы**

Управление труда и социальной
защиты населения администрации
Арзгирского муниципального округа
Ставропольского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

в уведомительном порядке


№ 10 «16» 09 2024 г.

Регистрацию произвёл:



Раздел I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей №4 села Арзгир Арзгирского района Ставропольского края (далее именуемого - МКДОУ д/с №4 с. Арзгир), и устанавливающим взаимные обязательства между Сторонами коллективного договора в лице их представителей.

Сторонами коллективного договора являются:

Заведующий МКДОУ д/с №4 с. Арзгир – Федосова Марина Петровна, именуемый далее «Работодатель»;

работники МКДОУ д/с №4 с. Арзгир, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МКДОУ д/с №4 с. Арзгир, именуемой далее «Профком» в лице ее председателя Фисун Надежды Николаевны.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКДОУ д/с №4 с. Арзгир, в том числе на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых на работу и др.).

Положения настоящего коллективного договора обязательны для исполнения Работодателем, работниками и Профкомом.

Коллективный договор заключается на срок – три года и вступает в силу со дня подписания Сторонами коллективного договора.

В коллективный договор по взаимному согласию его Сторон могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Изменения и дополнения оформляются отдельным документом и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

Работодатель и Профком обязуются ознакомить всех работников МКДОУ д/с №4 с. Арзгир (в том числе и вновь принятых на работу) с действующим коллективным договором под роспись. При последующем внесении изменений, дополнений в коллективный договор, его продлении информация об этом доводится до сведения работников на общем собрании работников МКДОУ д/с №4 с. Арзгир либо в иной доступной, непротиворечащей законодательству форме.

При заключении и исполнении настоящего коллективного договора Стороны коллективного договора обязуются руководствоваться следующими принципами социального партнерства:

- равноправия Сторон;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

- обязанности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
- отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

Раздел II. Предмет и цели коллективного договора

Предметом настоящего коллективного договора является установление локальных норм и взаимных обязательств Сторон коллективного договора по вопросам занятости, оплаты труда, процедуры высвобождения работников, обеспечения охраны труда, социальных гарантий, компенсаций, льгот, преимуществ отдельных категорий работников МКДОУ д/с №4 с. Арзгир и по другим трудовым и социально-экономическим вопросам.

Договор заключен Сторонами коллективного договора на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в МКДОУ д/с №4 с. Арзгир, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

- установления конкретных прав и гарантий, улучшающих положение работников МКДОУ д/с №4 с. Арзгир по сравнению с действующим законодательством;

- создания благоприятного психологического микроклимата в коллективе;

- обеспечения устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня оплаты их труда, безопасных условий труда, урегулирования трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства;

- определения взаимных обязательств Сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых гарантий и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законодательством условиями.

В случае изменений в законодательстве, ухудшающих положения работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия коллективного договора.

Раздел III. Трудовые отношения и занятость работников

Трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух экземплярах – один передается работнику, другой хранится у Работодателя.

При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если это его первое место работы или МКДОУ д/с №4 с. Арзгир принимает совместителя (совместитель предъявляет сведения о

трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы).

Если новый работник отказался от ведения бумажной трудовой книжки, предъявил только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, специалист по кадрам вправе запросить у работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку работнику, или форму СТД – ПФР.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в МКДОУ д/с №4 с. Арзгир коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

С целью проверки соответствия Работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании. Продолжительность испытания не должна превышать срок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер;

- заключать срочный трудовой договор (на срок не более 5 лет) только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок;

- предоставить рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим коллективным договором;

- предусматривает финансовые средства на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала для не менее 20% работников МКДОУ д/с №4 с. Арзгир в год;

- обеспечивать равенство возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности;

- создавать условия для профессионального роста работников, которые позволяли бы каждому работнику, в том числе вновь принятому, повысить квалификацию по своей профессии или специальности;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности с учетом мнения Профкома.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профкома. В целях подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, требуемых профессий и специальностей, Работодатель заключает договоры с учреждениями профессионального образования. Повышение квалификации педагогических работников проходит не реже чем один раз в 3 года.

Работодатель обязуется не требовать от работника выполнения работы:

- не обусловленной трудовым договором;

- при возникновении непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Профком обязуется:

-содействовать бережному отношению со стороны работников к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя (если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

-незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества Работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя (если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

-содействовать соблюдению работниками трудовой дисциплины, в том числе требований по охране труда;

-незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников;

-создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией МКДОУ д/с №4 с. Арзгир, сокращением численности или штата работников МКДОУ д/с №4 с. Арзгир, предоставляется свободное от работы время (не менее трех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Профком обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости.

При расширении МКДОУ д/с №4 с. Арзгир обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из МКДОУ д/с №4 с. Арзгир в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней, преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- работников, проработавших в организациях системы образования свыше 10 лет;

- работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет;

- семейные, при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Раздел IV. Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

В соответствии с действующим законодательством в МКДОУ д/с №4 с. Арзгир для руководящих работников и работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего персонала установлена 40 часовая рабочая неделя для мужчин и 36- часовая рабочая неделя для женщин.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в статье 92 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно денежной компенсации.

К сверхурочным работам привлекаются работники только с их письменного согласия в случаях, установленных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, и при условии продолжительности таких работ не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 МКДОУ д/с №4 с. Арзгир.

Оплата труда в выходные и нерабочие дни производится согласно ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работникам, указанным в ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными: суббота и воскресенье.

Педагогическим работникам (воспитателям), продолжительность рабочего времени устанавливается согласно штатного расписания, по условиям работы которых предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (30 минут в течение перерывов между занятиями).

Остальным работникам МКДОУ д/с №4 с. Арзгир в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

Основной оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, педагогическим работникам (42 календарных дня), прочему персоналу (28 календарных дней).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации).

Супруги (родители и дети), работающие в МКДОУ д/с №4 с. Арзгир, имеют право на одновременный уход в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием работника или его детей – 3 дня;

в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 дня;

для проводов детей в армию – 3 дня;

в связи со смертью близких родственников – 3 дня;

для празднования юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет) – 1 день;

для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день.

Работодатель на основании письменного заявления работника, имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Профком осуществляет контроль за правильностью учета фактически отработанного работниками времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 101, 119 ТК РФ).

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, при необходимости эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая 3 календарных дня, устанавливается в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнить свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, и является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору (приложение 4).

Раздел V. Оплата труда

Система оплаты труда работников МКДОУ д/с №4 с. Арзгир устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома в Положении об оплате труда работников МКДОУ д/с №4 с. Арзгир.

Оплата труда работников МКДОУ д/с №4 с. Арзгир производится на основе:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера и иных выплат.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению Работодателя с учетом мнения Профкома.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы в МКДОУ д/с №4 с. Арзгир применяется порядок расчета, предусмотренный ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заработная плата выплачивается ежемесячно: 25 числа текущего месяца (за период с 01 по 15 числа текущего месяца) и 10 числа следующего месяца (окончательный расчет), при совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплаты производятся накануне этого дня.

Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки. При задержке выплаты заработной платы, за период со дня задержки до дня фактической ее выплаты работникам выплачивается компенсация в размере 1/100 действующей в это время ключевой ставки Центра Банка России на день выплаты за каждый день просрочки.

Рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, оплачивается в размере среднего заработка Работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае если оплата не была произведена в установленный срок,

отпуск переносится по желанию работника до получения им соответствующих выплат.

Работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), выплачивается месячная заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законодательством.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель с учетом мнения профкома в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ и в соответствии со статьей 147 ТК РФ, выплачивает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (3 класс) компенсационные выплаты в размере:

- подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника;
- подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 12% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника.

Указанные компенсационные выплаты производятся пропорционально нагрузке.

Работодатель принимает меры по повышению уровня реального содержания заработной платы работников МКДОУ д/с №4 с. Арзгир, в том числе путем проведения ежегодной индексации размеров заработной платы всех категорий работников, включая не поименованных в указах Президента Российской Федерации от 2012 года; по финансовому обеспечению увеличения фондов оплаты труда в МКДОУ д/с №4 с. Арзгир в объеме не ниже показателя инфляции в предшествующем году в связи с проводимой индексацией заработной платы работников образования, в размере и порядке, установленном Правительством Ставропольского края.

Работник у которых размер заработной платы не превышает минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, компенсационные выплаты (за работу в пустынных и безводных местностях, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения) выплачиваются сверх МРОТ.

Раздел VI. Охрана труда

Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

1. своевременно и в полном объеме выполнять мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (приложение 3 к коллективному договору), обеспечить учет и анализ производственного травматизма, принятие мер по его предупреждению, разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

2. выполнять представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов об устранении нарушений законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны труда;

3. проводить специальную оценку условий труда;

4. систематически выявлять опасности и профессиональные риски, проводить их регулярный анализ и оценку;

5. создавать и принимать меры по сохранению условий на рабочих местах в соответствии с нормами труда;

6. предоставлять работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; (приложение №2).

7. создавать необходимые условия для прохождения работниками медицинских осмотров и диспансеризации, в случаях, установленных законодательством Российской Федерации. 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 (ст.185.1 ТК РФ).

Работникам достигшим 40 лет предоставляется право 1 раз в 3 года 1 день для диспансеризации с сохранением 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.

8. регулярно рассматривать на заседаниях Профкома, по охране труда вопросы состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

9. Совместно с Профкомом организовать контроль за состоянием условий охраны труда в МКДОУ д/с №4 с. Арзгир, выполнением Соглашения по охране труда, правильным применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

10. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

11. организовать и провести обучение, проверку знаний требований охраны труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств

индивидуальной защиты. Инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определения категорий работников) и проверку знаний требованиям охраны труда в установленном порядке;

12. выплачивать согласно трудового законодательства и иными актами, содержащими нормы трудового права, единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:

- гибели работника – 3 минимальных размера оплаты труда
- получения работником инвалидности – 2 минимальных размера оплаты труда
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - 1 минимальный размер оплаты труда.

13. 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.

14. Информировать под роспись каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

15. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

16. Создать в МКДОУ д/с №4 с. Арзгир комиссию по охране труда, в состав которой должны входить представители Профкома.

17. За счет собственных средств обеспечить работников бесплатной спец. одеждой и смывающими, обеззараживающими средствами; обеспечивать обязательные медицинские осмотры (обследования), в случаях установленных законодательством Российской Федерации.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обучение по охране труда за счет средств Работодателя;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда

на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, рассмотрение причин и обстоятельств приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- компенсации, установленные в соответствии с трудовым законодательством и др. локальными актами.

Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязан:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

МКДОУ д/с №4 с. Арзгир принимает меры по профилактике ВИЧ/СПИДА на рабочих местах в МКДОУ д/с №4 с. Арзгир:

- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (научной, социально – экономической) и т.д.;
- предотвращение и запрет насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах и т.д.

VII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профком полномочным представителем членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы, по вопросам защиты социально - трудовых прав и интересов работников, содействия их занятости, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

Работодатель оказывает содействие Профкому в его уставной деятельности (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

В целях создания условий для деятельности Профкома в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права Профкома, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством (гл. 58 Трудового кодекса Российской Федерации);

- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профкома, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому помещение для проведения заседаний, собраний. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются за счёт средств Работодателя. Информация Профкома размещается в доступном для всех работников месте.

Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники, а также осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома, расходными материалами (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель ежемесячно в дни выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счета первичной профсоюзной организации в соответствии с письменными заявлениями работников членские профсоюзные взносы и взносы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы.

Работодатель за счет средств стимулирующего фонда МКДОУ д/с №4 с. Арзгир производит ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) в размере 25% должностного оклада председателю Профкома, не освобожденному от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке социально-значимых мероприятий, за работу в интересах коллектива по решению социально-трудовых вопросов в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

Председателю и членам Профкома предоставляется возможность 1 раз в год в течение 7 дней пройти обучение по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, с сохранением среднего заработка.

Не освобожденным от основной работы председателю и членам Профкома для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, за выполнением положений коллективного договора, предоставляется свободное от основной работы время 2 часа в неделю с сохранением заработка.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение должностных обязанностей;
- утверждение графика отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- изменение условий труда (ст. 74, 162 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации);

Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации и другие вопросы.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

Работники, избранные в состав Профкома, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия председателя Профкома, членами которого они являются, а руководители Профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел VIII. Гарантии и компенсации

Гарантии и компенсации предоставляются работникам в случаях, указанных в ст. 165 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1 Стороны подтверждают:

8.1.1 Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) пользуются правом на предоставление компенсации в размере 100% фактически произведенных расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам.

За педагогическими работниками образовательных организаций сельских населенных пунктов, рабочих поселков (поселков городского типа) перешедшими на пенсию проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право а предоставление компенсации в размере 100% фактически произведенных расходов а оплату жилых помещений, отопления и освещения.

8.1.2 Специалистам за работу в организации, расположенной в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% должностного оклада, ставки заработной платы.

8.2 Стороны коллективного договора обязуются:

- при необходимости создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор;
- в одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры;
- не прекращать действие настоящего коллективного договора при изменении названия Сторон. В случае реорганизации МКДОУ д/с №4 с. Арзгир или Профкома в период действия настоящего коллективного договора его выполнение гарантирую правопреемники.

Раздел IX. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора

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

Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами, а также уполномоченными на это государственными органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Стороны коллективного договора обязуются создать комиссию по постоянному контролю за соблюдением Сторонами принятых обязательств.

О ходе исполнения положений настоящего коллективного договора его Стороны взаимно информируют друг друга не реже одного раза в квартал. Отчеты Сторон коллективного договора о выполнении обязательств коллективного договора заслушиваются на общем собрании работников не реже одного раза в год.

Стороны коллективного договора рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом.

X. Молодежная политика.

10.1. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу в образовательные организации в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- в случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации срок действия размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника МКДОУ д/с №4 с. Арзгир из отпуска.

10.2. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в МКДОУ д/с №4 с. Арзгир работодатель предусматривает в системах оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три

года их работы, не допускает снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода;

- осуществляет разработку с участием советов молодых педагогов таких критериев оценки результатов работы педагогических работников, которые не содержат "барьеров" для молодых педагогов;

- содействует обеспечению при распределении выплат стимулирующего характера баланса интересов различных категорий педагогических работников (например, посредством внесения изменений в локальные нормативные акты в части участия представителей советов молодых педагогов в соответствующих комиссиях образовательных организаций).

10.3. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории работодатель организует методическое сопровождение молодых педагогов: при разработке примерной "дорожной карты" (пошаговой инструкции) подготовки молодого педагога к аттестации; при изучении эффективных практик педагогической деятельности и аттестации молодых педагогов; в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы.

10.4. Работодатель организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности при условии соблюдения требований, предъявляемых для замещения соответствующей должности;

- закрепляет за работниками из числа молодежи наставников, устанавливает им доплаты в размере 50% ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей;

- закрепляет меры социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу 50% должностного оклада (ставки заработной платы), с учетом педагогической нагрузки, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- осуществляет дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- предоставляет председателю совета, комиссии по работе с молодежью и др. свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- развитию творческой активности молодежи;

- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в государственных организациях, в соответствии с

действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

XI. Заключительные положения

Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, хранящихся у представителей сторон и в управлении труда и социальной защиты населения администрации Арзгирского муниципального округа Ставропольского края.

Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.