

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ- д/с № 2 «Рябинка»  
172800, Тверская область, г. Андреаполь,  
ул. 50 лет Октября, д. 36 а  
тел. (48 267) 3-12-63

 С.Е. Иванова

«20» февраля 2017г.

Заведующая МБДОУ- д/с № 2 «Рябинка»  
172800, Тверская область, г. Андреаполь,  
ул. 50 лет Октября, д. 36 а  
тел. (48 267) 3-12-63 <info@андреаполь-  
рябинка.рф>



Т.Н. Нестеренкова

«20» февраля 2017г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения – детского сада № 2 «Рябинка»

Главное управление по труду и занятости  
каваленки Тверской области  
Регистрационный № 282

«05.05» 2017г.

С.А.Мамеев



## Раздел 1.

### Общие положения

#### 1.1 Цели и направленность коллективного договора.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии со статьями 40 – 44 Трудового кодекса РФ в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении - детском саду № 2 «Рябинка» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, направленным на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности учреждения, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

#### 1.2 Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение - детский сад № 2 «Рябинка» в лице заведующей детским садом Нестеренковой Татьяны Николаевны, именуемое далее «Работодатель» и работники МБДОУ - д/с № 2 «Рябинка» в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - Председателя первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 2 «Рябинка» МБДОУ детский сад № 2 «Рябинка» Ивановой Светланы Евгеньевны, именуемые далее «Работники».

#### 1.3 Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальное обслуживание работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся некоторые основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

#### 1.4. Общие обязательства работодателя, представителя трудового коллектива и работников

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 2 «Рябинка» (далее МБДОУ- д/с № 2 «Рябинка») полномочным представителем интересов всех работников в вопросах регулирования трудовых отношений и иных, связанных с трудом, социально-экономических отношений.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

Представитель работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Работодатель имеет право требовать от работников соблюдения трудовой и производственной дисциплины, добросовестного выполнения должностных обязанностей установленных нормами труда.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать сохранность имущества учреждения;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров.

Представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, настоящего коллективного договора.

Работники обязуются:

- точно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- строго соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, исполнительную и трудовую дисциплину установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, пожарной безопасности, должностные инструкции;
- беречь имущество организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не курить в местах, где установлен запрет на курение.

### 1.5 Сфера действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников МБ ДОУ д/с № 2 «Рибника» независимо от стажа работы, членства в профсоюзной организации и режима занятости.

Данный коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждения, прекращения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.

При смене собственника имущества учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

Работодатель обязуется:

- ознакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников до заключения с ними трудового договора;
- в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных (или технологических) условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Стороны договорились, что в случае возникновения коллективного трудового спора, стороны действуют в соответствии с требованиями главы 61 ТК РФ.

### 1.6 Соотношение коллективного договора с законодательством.

Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями главы 7 Трудового кодекса РФ.

Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

## Раздел 2.

### Трудовые отношения.

#### 2.1 Трудовой договор

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинение работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и трудовым договором.



Трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются в соответствии со ст. 67 ТК РФ путём заключения письменного трудового договора в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

Как правило, трудовые договоры с работниками МБДОУ детский сад № 2 «Рябинка» заключаются на неопределённый срок. В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен срочный трудовой договор (на срок не более пяти лет). При этом в таком договоре должен быть обязательно указан срок его действия и обстоятельство (причина), послужившая основанием для его заключения.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу, то есть постоянное или временное изменение трудовой функции работника допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частью второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Прекращение трудового договора осуществляется в соответствии с требованиями главы 13 ТК РФ.

Прекращение трудового договора с работником, являющимся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников организации, при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

В случае массовых увольнений Работодатель обязан письменно (не менее чем за три месяца) уведомить выборный орган первичной профсоюзной организации о предстоящем увольнении.

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

## 2.2 Профессиональная подготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель:

- определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- с учётом мнения представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения;
- организует профессиональную подготовку переподготовку и повышение квалификации всех работников;
- повышает квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для



повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы, (суточные, проезд в местность обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренной ст. 173 - 176 ТК РФ.

- предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные вышеуказанными статьями, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках повышения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации обучения вторым профессиям.

- организывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации и по её результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **2.3 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству, социальные гарантии высвобождаемым работникам**

Работодатель обязуется:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- информировать в срок не менее чем за 3 месяца, ГКУ Тверской области «Центр занятости населения Андреапольского района» о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников. Организовать взаимодействие с ГКУ Тверской области «Центр занятости населения Андреапольского района» по непрерывному обеспечению высвобождаемых работников информацией о возможностях трудоустройства;

- осуществлять персональное предупреждение работников под роспись о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца, о массовом высвобождении в срок не менее чем за 3 месяца;

- работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или 2 части первой ст. 81. ТК РФ предоставлять не менее 2 часов в неделю оплачиваемого рабочего времени для самостоятельного поиска работы;

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ;

- кроме категорий работников, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности работникам предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии).

Стороны договорились о том, что: высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в учреждении. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в учреждении, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата. С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест работодатель принимает на себя обязательства отказаться от найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники, в первую очередь проводит сокращение штата по вакантным должностям.

Работодатель имеет право:

- в случае если высвобождение не является массовым, знакомить работников с социально-экономическим обоснованием их высвобождения в индивидуальном порядке.

Работники имеют право:

- обратиться с запросом о проверке правомерности их высвобождения к представителю работников, а также же в территориальный орган по вопросам труда и занятости работников.

### Раздел 3. Рабочее время и время отдыха. 3.1 Рабочее время.

Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников в учреждении не превышает 40 часов в неделю.

Для педагогических работников продолжительность рабочего времени не превышает 36 часов в неделю.

В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с выходными днями: суббота, воскресенье.

Для отдельных категорий работников Правилами внутреннего трудового распорядка могут предусматриваться различные режимы работы (ненормированный рабочий день, работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работа, разделение рабочего дня на части).

Продолжительность ежедневной работы отдельных работников определяется, исходя из специфики выполняемой работы и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности (выхода на работу) и трудовым договором.

Для работников, работающих в соответствии с графиками сменности (выхода на работу), в режиме гибкого рабочего времени, начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон и устанавливается суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом один год.

Работодатель может привлекать Работников к сверхурочной работе только в случаях прямо предусмотренных ст. 99 ТК РФ и только с письменного согласия самого работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырёх часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

### 3.2 Время отдыха.

Общими выходными днями в организации является суббота, воскресенье.

Для отдельных работников (сторожа, электромонтер по обслуживанию электрооборудования) выходные дни устанавливаются в соответствии с графиками работы.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для всех категорий работников составляет не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Для педагогических работников Работодатель предоставляет ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Работодатель обязан предупредить Работника за две недели о начале основного оплачиваемого отпуска под роспись и произвести его оплату не позднее, чем за три дня до его начала.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работодатель гарантирует предоставление ежегодного, дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии с требованиями действующего законодательства. По письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск работнику, занятому на работе с вредными или опасными условиями труда, а именно: повару, работающему у плиты – 7 календарных дней. (ст. 117 ТК РФ).

Работодатель предоставляет Работникам, имеющим детей-школьников младших классов (1 – 4 класс), один оплачиваемый день отдыха 1 сентября для направления ребёнка в школу.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается Работодателем с учётом мнения представителя трудового коллектива до 15 декабря года, предшествующего календарному.

Работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

### Раздел 4. Оплата и нормирование труда

Оплата труда каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не ниже величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

В учреждении система оплаты труда устанавливается Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников МБДОУ- д/с № 2 «Рябинка». В учреждении установлена денежная форма выплаты заработной платы.



Зарботная плата работников учреждения рассматривается как сумма составляющих:

- должностного оклада (оклада),
- компенсационных выплат,
- стимулирующих выплат.

Должностные оклады (оклады) для работников устанавливаются штатным расписанием учреждения.

Выплаты работникам за совмещение профессий производятся в процентном отношении от должностного оклада или в суммовом выражении (т.е. в абсолютном).

Выплаты по совместительству, как по основной должности, так и в порядке совместительства производятся раздельно по каждой из должностей.

Единовременная поощрительная выплата к юбилейным датам устанавливается как в суммовом, так и в процентном выражении, но не более чем 100% должностного оклада. Юбилейными считаются даты 50, 55 и 60 лет.

Работникам могут производиться другие выплаты, предусмотренные нормативными актами регионального и муниципального уровней.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается Работникам не менее чем в двойном размере за каждый час работы. По письменному заявлению Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха, который может быть присоединен к основному оплачиваемому отпуску. При этом оплата работы в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается.

Доплата Работникам за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

Зарботная плата Работникам организации выплачивается 8 и аванс 23 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы он выплачивает причитающиеся Работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

## **Раздел 5. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

- принять все меры по обеспечению работникам безопасных и безвредных условий труда в соответствии с действующим законодательством, нормами и правилами по охране труда;
- своевременно обеспечивать работников в полном объеме спецодеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке независимо от финансово-экономического положения организации;
- пришедшую в негодность до истечения срока спецодежду не по вине Работника, заменять отремонтированными или новыми;
- организовать проведение в установленные сроки медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр;
- проводить инструктаж по технике безопасности: вводный, на рабочем месте, инструктаж по пожарной безопасности, а также проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по

охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочем месте, а также за правильное применение работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечить помещение МБДОУ - д/с № 2 «Рябинка» противопожарным инвентарем;

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника не прошедшего в установленном порядке обучение, проверку знаний и навыков в области охраны труда, периодический медицинский осмотр.

Каждый Работник учреждения имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности. На время устранения нарушений безопасных условий труда за Работником сохраняется средняя заработная плата и место работы;
- своевременное обеспечение в полном объеме спецодеждой (фартуки, косынки, халаты) и средствами индивидуальной защиты;
- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- обращение в органы государственной власти РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, а также к представителю работников по вопросам охраны труда;
- личное участие 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;
- на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок;
- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастном случае в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- проходить обучение требованиям пожарной безопасности;
- исполнять инструкции по пожарной безопасности;
- уметь пользоваться первичными средствами пожаротушения при возникновении пожара.



- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

## Раздел 6.

### Гарантии деятельности профсоюзной организации

Взаимоотношения Работодателя и профсоюзного комитета строятся на основании действующего законодательства и данного коллективного договора.

Представители профсоюзного комитета имеют право беспрепятственно посещать все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзу прав.

Работодатель предоставляет профсоюзному комитету помещение, средства связи, оргтехнику, в том числе компьютерную и прочее.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт, указанный профсоюзным комитетом членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст.ст. 30, 377 ТК РФ).

## Раздел 7. Заключение

Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора могут быть внесены только по взаимному согласию сторон его заключивших и в письменной форме.

Стороны договорились, что в период действия настоящего коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений Работники не выдвигают новых требования по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении условий коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые уполномоченные лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор. Для осуществления контроля стороны коллективного договора предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию.

За нарушение условий и не выполнение обязательств коллективного договора Работодатель и представитель Работников несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Прошнуровано, пронумеровано и  
скреплено печатью.  
( 2 ) *около* стр. (лист.)

Заведующая *д/с № 2*  
МБДОУ - д/с № 2 «Рябичка»  
*Т.Н.* /Нестеренкова Т.Н. /

