

От работников:
Председатель Совета Органа
Общественной Самодеятельности
МАДОУ д/с № 125
Коваль С.В. Коваль
Протокол № 3 от 12.10.2018

От работодателя:
И. о. заведующего МАДОУ д/с № 125
О.А. Исакова
2018 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Калининграда детский сад № 125
(МАДОУ д/с № 125)

236038, г. Калининград, ул. Артиллерийская, д. 72

на 2018-2021 годы

Министерство социальной политики
Калининградской области
ул. Геологическая, 1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02.39.01.08
92000.92400.05770

19 октября 2018 г.

И. И. Волоткина

г. Калининград 2018 г.

социальной защиты Работников;

- создания благоприятного климата в трудовых коллективах.

2.3 В целях защиты законных прав и интересов Работников ООС Учреждения и Работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям настоящего Договора.

Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.4 Настоящий Договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5 В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

2.6 Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах бюджета Учреждения.

2.7 Региональные особенности определяются руководителем Учреждения и утверждаются нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа ООС Учреждения в пределах их бюджетов.

2.8 Настоящий Договор доводится до Работников под роспись.

Раздел 3. Социальная ответственность Учреждения.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу ООС не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

3.1.2. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников — работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и ООС информацию о возможном массовом увольнении.

3.1.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов оказываемых услуг, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения ООС.

3.1.4. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

3.1.5. Не допускать при сокращении численности или штата Учреждения увольнения двух Работников из одной семьи (муж, жена).

3.1.6. С целью сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- не использует прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.1.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования — средства организации).

3.1.8. Увольнение по сокращению численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в Учреждении.

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

3.1.10. Учитывать при составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков преимущественное право на использование отпусков в удобное для них время Работниками, имеющими детей дошкольного и школьного возраста, Работниками, которые обучаются без отрыва от производства, другими лицами, преимущественное право на предоставление отпуска, которым предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.1.11. Выполнять программы по улучшению условий и охраны труда и внедрению технических средств, обеспечивающих снижение травматизма Работников:

- обеспечивать проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, продление их трудоспособности и профессионального долголетия (ежегодные, комплексные целевые осмотры, вакцинопрофилактика и др);

- разрабатывать с учетом мотивированного мнения выборного органа ООС Учреждения положения улучшения условий и охраны труда в Учреждении;

- проводить в Учреждении поэтапную специальную оценку условий труда на рабочих местах, разрабатывая и реализуя на ее основе соответствующие мероприятия.

3.1.12. Осуществлять меры по обеспечению благоприятного состояния окружающей среды, стремиться при ведении хозяйственной деятельности к снижению техногенного воздействия на окружающую среду, разрабатывая и выполняя мероприятия по предотвращению загрязнения окружающей среды.

3.1.13. Поддерживать надлежащий уровень пожарной безопасности в Учреждении и содействовать деятельности добровольных пожарных.

3.1.14. Награждать Работников наградами Учреждения, представлять их к государственным, ведомственным наградам.

3.1.15. Содействовать организации работы комиссий по трудовым спорам.

3.1.16. Регулировать численность Работников, прежде всего, за счет следующих мероприятий:

- естественный отток кадров и временное ограничение их приема;
- упреждающая переподготовка кадров;
- временная и сезонная занятость;
- применение в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени;

- перевод Работников на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с оплатой труда в течение первых трех месяцев работы на новом месте в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной по прежнему месту работы.

3.1.17. Поощрять самообразование Работников и создавать для этого условия.

3.1.18. Организовывать среди молодых Работников конкурсы «Лучший по профессии».

3.1.19. Обеспечивать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала Работников и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности, бережливого производства.

3.1.20. Развивать и поощрять наставничество с целью ускоренной адаптации вновь принятых и неопытных Работников на рабочих местах.

3.1.21. Предоставлять выборному органу ООС Учреждения сведения о выполнении мероприятий и соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.1.22. При несоответствии питьевой воды санитарным нормам и правилам обеспечивать приобретение природной питьевой воды, кулеров, фильтров.

3.1.23. В целях обеспечения конкурентоспособности заработной платы Работников на рынке труда повышать реальную заработную плату Работников по мере роста эффективности деятельности Учреждения.

3.1.24. Проводить соревнования структурных подразделений, конкурсы лучших по профессии и поощрять победителей в соответствии с нормативными актами Учреждения (тоже самое, что п.3.1.18).

3.1.25. Обеспечивать развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта в Учреждении. План физкультурно-оздоровительной работы формировать с учетом мотивированного мнения выборного органа ООС Учреждения.

3.1.26. Обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы в Учреждении и проводить среди Работников просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни и отказ от вредных привычек.

Проводить культурно-просветительские, внутрикорпоративные мероприятия, реализовывать корпоративные социальные проекты и программы, отвечающие основным направлениям социальной политики Учреждения.

Раздел 4. Обязательства Работодателя на основе законодательства Российской Федерации.

4.1. В сфере оплаты и нормирования труда, рабочего времени и времени отдыха:

4.1.1. Регулировать режим рабочего времени и времени отдыха Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами.

Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

В организации может применяться неполное рабочее время (по желанию работника) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

Не допускать выполнения работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.2. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с действующим законодательством.

4.1.3. Предоставлять Работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (не менее трех календарных дней).

4.1.4. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы указанные в ст. 128 ТК РФ и в других случаях по соглашению сторон.

4.1.5. Предоставлять при наличии производственных возможностей по письменному заявлению ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери (работнику учреждения), воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу (работнику учреждения), воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Такой отпуск по письменному заявлению указанных категорий Работников может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован

отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

4.1.6 Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.1.7 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177 ТК РФ).

4.1.8 Осуществлять оплату труда Работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда детский сад № 125, Положением об условиях оплаты труда руководителя заместителей, главного бухгалтера муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда детский сад № 125 (МАДОУ д/с № 125), а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений, утвержденными в установленном порядке, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом мотивированного мнения выборного органа ООС Учреждения.

4.1.9 В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, путем перечисления денежных средств на банковскую карту с заявления сотрудника.

Выплату заработной платы за первую половину месяца производить в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада) с учетом отработанного времени.

При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа ООС Учреждения.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

Систему оплаты труда устанавливать в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом.

Дифференцированные доплаты и надбавки к базовому окладу устанавливать на основании Положения о системе оплаты труда муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда детский сад № 125 и Положения об условиях оплаты труда руководителя заместителей, главного бухгалтера муниципального автономного дошкольного

образовательного учреждения города Калининграда детский сад № 125 (МАДОУ д/с № 125), а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

Стимулирующие надбавки выплачивать на основании Положения о системе оплаты труда муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда детский сад № 125 и Положения об условиях оплаты труда руководителя заместителей, главного бухгалтера муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда детский сад № 125 (МАДОУ д/с № 125), а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в соответствии со ст.151 ТК РФ, Положением о системе оплаты труда муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда детский сад № 125 и Положением об условиях оплаты труда руководителя заместителей, главного бухгалтера муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда детский сад № 125 (МАДОУ д/с № 125), а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда в соответствии с Положением о системе оплаты труда муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда детский сад № 125 и Положением об условиях оплаты труда руководителя заместителей, главного бухгалтера муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда детский сад № 125 (МАДОУ д/с № 125), а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

Производить из стимулирующей части ФОТ выплаты постоянного, поощрительного, разового характера в соответствии с Положением о системе оплаты труда муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда детский сад № 125 и Положением об условиях оплаты труда руководителя заместителей, главного бухгалтера муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда детский сад № 125 (МАДОУ д/с № 125), а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

4.1.10 Предоставлять Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, Работникам, являющимся инвалидами - 30 календарных дней, Работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день, педагогам Учреждения - 42 и 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.1.11 Устанавливать Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, повышенную оплату труда в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мотивированного мнения выборного

органа ООС Учреждения.

4.1.12 Работодатель привлекает работников к административному дежурству по учреждению. График работы административных дежурств утверждается приказом руководителя и объявляются работнику под подпись. График работы административных дежурств размещается на информационных стендах Учреждения, на видном месте.

4.2. В сфере социальных гарантий Работникам и членам их семей.

4.2.1. Все работники образовательных организаций обязаны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, согласно Перечню работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н (приложение № 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н).

Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, работодателем, согласно пункту 7 Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н (далее - Порядок, приложение № 3 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н)

В соответствии с пунктом 24 вышеуказанного Порядка перед проведением периодического осмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан вручить лицу, направляемому на периодический осмотр, направление на периодический медицинский осмотр, оформленное в соответствии с пунктом 8 вышеуказанного Порядка.

В соответствии со ст. 213 ТК РФ медицинские осмотры проводятся за счет средств работодателя.

4.2.2. Возмещать Работникам расходы, связанные с прохождением обязательных периодических медицинских осмотров, профессионального психофизиологического отбора и психофизиологическим сопровождением их профессиональной деятельности в рабочее и нерабочее время.

Порядок возмещения указанных расходов определяется локальными нормативными актами Учреждения с учетом мотивированного мнения выборного органа ООС Учреждения.

На время прохождения таких осмотров в рабочее и нерабочее время за Работниками сохраняется средняя заработная плата.

4.2.3. Возмещать Работникам расходы, связанные со служебными командировками, по нормам, установленным локальным нормативным актом Учреждения.

4.3. В сфере профессиональной подготовки Работников.

4.3.1. В целях удовлетворения потребностей Учреждения в Работниках соответствующей профессиональной квалификации проводить на базе высших и средних профессиональных учебных заведений, учебных центров, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

Порядок организации и проведения профессиональной переподготовки и повышения квалификации Работников определяется Положением Учреждения.

4.4. В сфере улучшения условий и охраны труда.

4.4.1. Выделять на мероприятия по улучшению условий и охране труда не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции, услуг без учета затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, медицинские осмотры (обследования).

Порядок расходования средств, выделяемых на улучшение условий и охрану труда, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа ООС Учреждения;

4.4.2. С учетом финансово-экономического положения устанавливать локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мотивированного мнения выборного органа ООС Учреждения, нормы бесплатной выдачи Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников на рабочих местах от вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

4.4.3. Пересматривать периодически нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств с учетом состояния рабочих мест (по результатам работы комиссии по специальной оценке условий труда) и имеющихся на рынке современных сертифицированных средств индивидуальной защиты с учетом мотивированного мнения выборного органа ООС Учреждения.

4.4.4. Выдавать (при необходимости) для обеспечения своевременной стирки, химчистки и ремонта спецодежды отдельным категориям Работников два комплекта спецодежды (на два срока носки) по решению руководителей Учреждения, принятому с учетом мотивированного мнения выборного органа ООС Учреждения.

4.4.5. Принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных техническими инспекторами.

4.4.6. Производить ремонт или замену на исправные средства индивидуальной защиты в случае их пропажи в установленных местах хранения или приведения в негодное состояние до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от Работника.

4.4.7. Обеспечивать приведение бытовых помещений в соответствие с санитарно-гигиеническими нормами согласно программам, разрабатываемым Учреждением с учетом мотивированного мнения выборного органа ООС Учреждения.

4.4.8. Провести специальную оценку условий труда в организации в

следующих подразделениях: административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала.

4.4.9 Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

4.4.10 Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медосмотры в соответствии со ст. 213 ТК РФ и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н.

4.4.11 Для всех поступающих на работу лиц, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

4.4.12 Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в период работы.

4.4.13 Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.4.14 Выдавать моющие и обезвреживающие средства в соответствии с Приложением № 5.

4.4.15 Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными условиями труда;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

4.4.16 Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5. Обязательства Работодателя сверх законодательства Российской Федерации.

Размер среднемесячного заработка Работника определяется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922, для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

5.1.1. Выплачивать Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет, ежемесячное пособие в размере 50 рублей.

При рождении двух и более детей ежемесячное пособие выплачивается на каждого ребенка.

При нахождении Работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за

ребенком при наличии у него другого ребенка (детей) в возрасте от 1,5 до 3 лет выплата ежемесячного пособия за счет средств Учреждения на каждого ребенка в возрасте от 1,5 до 3 лет не приостанавливается.

5.1.2. Предоставлять Работникам - одному из родителей (опекунов) детей, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, один нерабочий день в День знаний (1 сентября) или в другой первый день начала занятий, без оплаты.

5.1.3 Работнику организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены)) на основании свидетельства о смерти;
- при рождении ребенка на основании свидетельства о рождении;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств;
- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, заболеванием, несчастным случаем;
- в связи со свадьбой работника организации при предъявлении копии свидетельства о браке.

Решение о выплате и размере дополнительной материальной помощи принимает заведующий организации на основании заявления работника с приложением подтверждающих документов и по согласованию с финансово-экономическим подразделением организации.

Раздел 6. Обязательства работников.

6.1 Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять производственные задания.

6.2 Способствовать внедрению инноваций, постоянно повышать свою квалификацию, в том числе путем самообразования.

6.3 Соблюдать государственную, служебную и коммерческую тайну, а также обеспечивать сохранность персональных данных других Работников, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у Работодателя.

6.4 Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении или о риске возникновения ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, в соответствии с требованиями охраны труда, законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

6.5 Действовать в интересах Работодателя, пресекать посягательства на собственность Учреждения, недобросовестные действия, наносящие ущерб Работодателю.

6.6 Незамедлительно уведомлять руководителя структурного подразделения Работодателя или своего непосредственного руководителя о любых ситуациях, описанных в подпункте 6.5. настоящего Договора, либо об угрозе возникновения подобных ситуаций.

Раздел 7. Обязательства ООС Учреждения.

7.1 Взаимодействовать с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон.

7.2 Мобилизовывать трудовой коллектив на достижение уставных целей Учреждения, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

7.3 Осуществлять защиту экономических и профессиональных интересов Работников, контроль за соблюдением нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Работодателя, оказывать Работникам (при необходимости) бесплатную юридическую помощь.

7.4 Не допускать трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий Договор, при условии их выполнения.

7.5 Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.

7.6 Вносить предложения и участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда, быта и здоровья Работников.

7.7 Оказывать содействие Работодателю в проведении мероприятий по сохранению жизни и здоровья Работников в процессе производственной деятельности, продлению их профессионального долголетия.

7.8 Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда, здоровья, специальной оценки рабочих мест.

7.9 Проводить среди Работников разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

7.10 Оказывать практическое содействие руководителям Учреждения, его структурных подразделений и специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда.

7.11 Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

7.12 Оказывать содействие Работодателю в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, организации детского оздоровления и отдыха.

7.13 Участвовать в нормотворческой деятельности Работодателя в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.14 Отстаивать интересы Работников и Работодателя на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

7.15 Давать рекомендации Работодателю по вопросам обеспечения режима труда и отдыха Работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

Раздел 8. Гарантии деятельности ООС Учреждения.

Работодатель обязуется:

8.1. Безвозмездно предоставить ООС оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет заместителя заведующего), а также другие условия для обеспечения деятельности представительного органа работников.

8.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке ООС информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Настоящий Договор вступает в силу с 12 октября 2018 г. и действует по 11 октября 2021 г.

9.2. Настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен по взаимной договоренности Сторон.

Изменения в настоящий Договор вносятся по решению двух Сторон путем подписания Сторонами совместного документа, который оформляется как дополнительное соглашение к настоящему Договору, является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников.

Стороны вправе совместно давать разъяснения по вопросам применения положений настоящего Договора. Разъяснения издаются в порядке, установленном для внесения изменений в настоящий Договор.

Толкование настоящего Договора и разъяснения по вопросам его применения осуществляются Сторонами по взаимной договоренности.

9.3. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется двусторонней Комиссией по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением и соответствующим органом по труду (Министерство труда и социальной политики Калининградской области).

9.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

9.6. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.7. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.8. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.9. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия Договора или о принятии нового не позднее чем за 3 месяца до окончания действия Договора. Сторона, получившая соответствующее письменное уведомление, обязана в 7-дневный срок со дня его получения начать переговоры.

9.10. Настоящий Договор заключен в г. Калининграде «12» октября 2018 г., в трех экземплярах, по одному для каждой из Сторон и один для органа уведомительной регистрации, причем все тексты имеют одинаковую силу.