

Председатель профкома
МБДОУ д/с «Лесная сказка»
г. Десногорска
А.П. Казачинская
«30» 11 2021г.



Работодатель:
Заведующий МБДОУ
«Лесная сказка»
Десногорска
Ж.Б. Суханова
«30» 11 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад «Лесная
сказка»
муниципального образования «город Десногорск»
Смоленской области
на 2021-2024 годы

Принято общим собранием работников
МБДОУ д/с «Лесная сказка» г. Десногорска
протокол от «30» 11 2021г. № 10

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующей Сухановой Жанны Бекетовны и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лесная сказка» муниципального образования «город Десногорск» Смоленской области (далее Детский сад) в лице председателя профсоюзного комитета Казачинской Анны Петровны и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым территориальным соглашением с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Детского сада.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Детского сада в течение 7 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Детского сада, расторжения трудового договора с руководителем.

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

Принятые дополнения и изменения оформляются приложением к коллективному договору, являются неотъемлемой частью и доводятся до работников учреждения.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Детского сада.

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

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

1.10.1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);

1.10.2. Соглашение по охране труда (Приложение № 2);

1.10.3. Перечень профессий и должностей работников Детского сада, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 3);

1.10.4. Перечень профессий и должностей работников Детского сада, на получение смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 4);

1.10.5. Перечень должностей работников Детского сада с ненормированным рабочим днем, занятых на работах с вредными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 5);

1.10.6. Перечень должностей работников Детского сада с вредными условиями труда, которым предоставляются доплаты по условиям труда (Приложение №6);

1.10.7. Перечень контингента работников МБДОУ д/с «Лесная сказка», подлежащих периодическому медицинскому осмотру согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ №29н от 28.01.2021г. (Приложение №7).

1.10.8. Положение о порядке оплаты труда работников МБДОУ д/с «Лесная сказка» (Приложение №8)

1.10.9. Положение о комиссии по охране труда (Приложение №9);

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Детского сада, настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и дополнения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Детского сада и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев в соответствии со ст. 70 ТК РФ.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом. (ст.74,162 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

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

3.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

3.4. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и порядком аттестации заместителей заведующего детским садом и по ее результатам устанавливает работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.5. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года. Работодатель должен предусматривать средства, необходимые для дополнительного профессионального образования.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1. Работодатель уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3, или 5 части первой ст. 81 Трудового Кодекса производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ)

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребёнка в возрасте до трёх лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребёнка), являющимся единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель(иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 – 8, 10, или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2.статьи 336 Трудового Кодекса (статья 261 ТК РФ)

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ д/с «Лесная сказка» (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным планом работы, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Детского сада.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Детского сада устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях, согласно ст.93 ТК РФ:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, 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.

5.7. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и по соглашению сторон с дополнительной оплатой или с предоставлением дополнительных дней (часов) отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников (кроме беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет) к сверхурочным работам с их письменного согласия. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения профкомом 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 ст. 124.125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей Детского сада . часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.10. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня.

5.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, и другим работникам, имеющим льготы согласно действующему законодательству, может предоставляться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. (ст. 263 ТК РФ)

5.12. К ежегодному основному отпуску прибавляются дополнительные отпуска в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 117,119 ТК РФ)

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ

-с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (Приложение №5)

5.13. Все работники детского сада имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ.

Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником.

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года согласно ст. 335 ТК РФ.

5.14. 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, согласно ст. 125 ТК РФ.

6.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников детского сада осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Детского сада устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, органов местного самоуправления.

6.3. Ставки заработной платы (должностные оклады) руководящих и педагогических работников определяются в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, коэффициента уровня управления, наличия ученой степени, наличия почетного звания РФ.

6.4. Системы оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- базовых окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

6.5. Заработная плата работников включает в себя:

-оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Законодательством;

-доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников;

-доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

-стимулирующие выплаты;

-другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами Детского сада.

- 6.6. Размеры доплат, надбавок, премии и других стимулирующих выплат стимулирующего характера устанавливаются детским садом в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профкома и в соответствии с Положениями .
- 6.7. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц перечислением на счет работника, открытый в кредитной организации (банк). Днями заработной платы являются 6 и 21 числа текущего месяца.
- 6.8. Детский сад вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размера надбавок и доплат стимулирующего характера. премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии с локальными нормативными актами.
- 6.9. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 6.10. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.
- 6.11. Изменение оплаты труда производится:
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
 - при увеличении стажа педагогической работы, со дня достижения соответствующего стажа;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
 - при окончании действия квалификационной категории.
- 6.12. Время простоя (ст.72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157).
- 6.13. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), , рассчитанных пропорционально времени простоя. (ст.157).
- 6.14. Время простоя по вине работника не оплачивается.
- 6.15.. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.
- 6.16. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Конкретный размер доплат устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки по условиям труда (далее СОУТ).
- 6.17. Оплата работы в ночное время производится в размере 35% от должностного оклада (ставки) работника.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 7.1. Работодатель выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством, как часть педагогической ставки.
- 7.2. Руководитель оказывает из средств экономии фонда заработной платы материальную помощь по согласованному с профкомом в соответствии с перечнем оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.
- 7.3. Работникам детского сада предоставляется:
- 7.3.1.. отпуск (дополнительные дни отдыха)с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- в случае бракосочетания работника–1 день, впервые – 2 дня;
 - в случае вступления в брак детей (впервые) – 2 дня;
 - при направлении работника или его несовершеннолетнего ребенка на консультацию или обследование в лечебные учреждения, находящиеся за пределами г. Десногорска (по направлению МСЧ-135)- 1 день;

- на похороны близких родственников (при индивидуальном рассмотрении) - до 5 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации (при индивидуальном рассмотрении) - до 3 дней;
- членам профкома (при индивидуальном рассмотрении) - 2 дня;
- членам профсоюзной организации -1 день;
- за работу в течение года без больничного листа, отпуска без сохранения заработной платы, ученического отпуска- 2дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- для сопровождения ребенка 1 сентября в школу в 1 класс -1 день;
- для выпускного вечера ребёнка в детском саду, в школе в 9, 11 классе - 1 день.
- за прохождение периодического медицинского осмотра в свое личное (нерабочее) время-1 день.

Источник финансирования дополнительного дней отдыха с сохранением заработной платы – экономия фонда заработной платы.

7.3.2.. отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня.

7.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1)

7.5. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2.)

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязан обеспечить:

8.1.1 безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

8.1.2. создание и функционирование системы управления охраной труда

8.1.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

8.1.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.1.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

8.1.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.1.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований и предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу, согласно ст. 212 ТК РФ .

8.1.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.13. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.14. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.1.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.1.16. Расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.17. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.18. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, с результатами специальной оценки по условиям труда.

8.1.16. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.2. Работодатель создает комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители от работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (ст. 218 ТК РФ).

8.3. Работодатель осуществляет совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда выполнением соглашения по охране труда.

8.4. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) не реже чем один раз в пять лет.

8.5. Работник обязан:

8.5.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.5.4. 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.5.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае не прохождения обязательного периодического медицинского осмотра без уважительных причин, работник отстраняется работодателем от работы в установленном порядке с приостановкой выплаты заработной платы и применением к работнику мер дисциплинарного воздействия, согласно ст. 76 ТК РФ.

8.5.6. Выполнять в полном объеме свою работу, предусмотренную трудовым договором, должностной инструкцией и иными нормативными документами. Своевременно и качественно выполнять установленные работникам задания (объемы работ), а также распоряжения администрации, соблюдать Устава и Правила внутреннего трудового распорядка.

8.5.7. Соблюдать трудовую дисциплину, использовать все рабочее время для производительного труда, создавать благоприятную трудовую атмосферу, признавать и уважать права и достоинство других работников.

8.5.8. Заботиться о состоянии своего здоровья. Проходить рекомендуемые профилактические и реабилитационные мероприятия по результатам периодических медицинских осмотров и (или) психофизиологических обследований.

8.6. Работник имеет право на:

8.6.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

8.6.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

8.6.3. Получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о соответствующем риске повреждения здоровья.

8.6.4. 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.

8.6.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

8.6.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

8.6.7. Обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, а также профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда.

8.6.8. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве.

8.6.9. Внеочередной медицинский осмотр(обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

8.6.10. Компенсации, установленные ТК РФ, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.6.11. Заключение и расторжение трудового договора в порядке и условиях, которые предусмотрены ТК РФ, иными федеральными законами.

8.6.12. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором, со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

8.6.13. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, согласно действующему Законодательству РФ.

8.6.14. Имеет право на участие в управлении детским садом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

8.6.15. Работник имеет право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей и на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений, защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

8.7. При наличии путёвки на санаторно-курортное лечение работодатель предоставляет работнику отпуск вне графика.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. *Стороны договорились о том, что:*

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. (ст. 370 ТК РФ).

9.1.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, подпункта «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.1.4. 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.

9.1.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития детского сада.

9.2. Члены профкома включаются в состав комиссий Детского сада: по охране труда, по списанию материальных ценностей, в комиссии общественного контроля и другие.

9.3. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, экономии фонда заработной платы Детского сада.

10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации педагогических работников.

10.1.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.1.6. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.1.7. Осуществлять контроль за составлением графика отпусков работников детского сада, своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

10.1.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, юбилеев.

10.1.10. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда.

10.1.11. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины пострадавшего. В случае несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного случая на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением заключения, направляемого в комиссию по расследованию несчастного случая.

10.1.12. Профком совместно с работодателем обязуется обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования, контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.1.13. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, график отпусков и иные локальные акты , касающиеся трудовых отношений.

10.1.14. Профком осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками детского сада.

10.1.15. Профсоюзный комитет представляет трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищает законные интересы работников учреждения, осуществляет правовую помощь работникам детского сада.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны договорились о том, что:

11.1.1. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляют на уведомительную регистрацию в отдел социальной защиты в г. Десногорске.

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.3. Изменения и дополнения в течение срока действия настоящего Коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон на основании Совместных

решений работодателя и профсоюзного комитета или представителями трудового коллектива с последующим утверждением на собрании трудового коллектива.

11.1.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

11.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

Коллективный договор с приложениями тарифицирован в
отделе социальной защиты населения в г. Десногорске
№ 56-К 02.12.2021г., Бу зашемаши
Начальник отдела  З.В. Бриллиантова



Прошнуровано,
пронумеровано на
60 шестидесяти
листах.

Заведующий МБДОУ
д/с «Лесная сказка»
г. Десногорска


Ж.Б. Суханова

