Коллективный договор
по регулированию социально – трудовых отношений
на 2023 - 2026 годы

между работодателем МБДОУ « Называевский детский сад № 2» Омской области
и работниками в лице председателя профсоюзного комитета

Принято на общем собрании
работников МБДОУ « Называевский детский сад № 2 »
12 января 2023 года

Договаривающиеся стороны:

Заведующий «Называевским детским садом № 2»

_____ Н. А. Токарева
«12» января 2023 г.

от имени работников
Председатель
профсоюзногокомитета
_____ Е.Б. Сбитнева
«12» января 2023 г.

12 01 23 № 3-К

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора является работодатель, в лице его представителя заведующего Токаревой Натальей Андреевной и работниками организации в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета (далее коллектив).
Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.
Председатель профсоюзного комитета обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.2.Предмет договора

Предметом настоящего договора является более высокий уровень, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, принятых обязательств по социальным гарантиям и льготам, оплаты труда, занятости работников, обеспечения устойчивых отношений между работниками и работодателем, защиты интересов работников.
В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (Приложение № 4).

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об отраслевой системе оплаты труда, соглашением по охране труда и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Называевский детский сад № 2» Омской области.

1.5. Общие обязательства работодателя и работников МБДОУ «Называевский детский сад № 2»

1.5.1. Работодатель принимает решения с учётом мнения председателя профсоюзного комитета в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и определённых настоящим коллективным договором.
1.5.2. Работодатель признает, что председатель профсоюзного комитета является полномочным представителем всех работников МБДОУ «Называевский детский сад № 2» и он уполномочен общим собранием работников организации представлять их интересы в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, в т. ч. оплате труда, занятости, социальных гарантий работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.
1.5.3. Работодатель обязан вести переговоры, а также заключать коллективный договор. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.
1.5.4. Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами.
1.5.5. Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу с момента подписания его сторонами, и действует в течение всего срока.
1.5.6. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.
1.5.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.
При реорганизации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х 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 3-х лет.
При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.5.8. Пересмотр пунктов обязательств договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников организации.
1.5.9. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его обязательств, работники не

выдвигают других требований по социально-трудовым вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя таких методов, как: приостановление работы, организации забастовок и акций протеста.
За совершение дисциплинарного проступка (неисполнения работником по его вине возложенных на него обязанностей) работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения (ст.81).
1.5.10. Стороны договорились, что принятый коллективный договор работодатель растиражирует и доведёт до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Ответственность сторон социального партнёрства

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

Статьёй 54 «ответственность за уклонение от участия в переговорах, непредставление необходимой информации» и статьёй 55 «ответственность за нарушение или невыполнения коллективного договора, соглашения» вышеуказанного ТК РФ определена ответственность работодателя в случае совершения правонарушений перечисленных статей в виде наложения штрафа в судебном порядке в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.7. Контроль за выполнением условий коллективного договора

1.7.1. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.
По итогам полугодия и года на собрании работников организации представители сторон доводят до сведения ход выполнения коллективного договора.
1.7.2. Работодатель и представитель коллектива создают на приоритетной основе совместную комиссию по проверке выполнения принятых условий коллективного договора и ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора.

II. Трудовые отношения

2.1. Обеспечение занятости работников

Работодатель обязуется:

2.1.1. Обеспечить реализацию мер, направленных на обеспечение занятости работников, в том числе: сохранение 20 рабочих мест.

2.2. Подготовка, переподготовка, повышение и квалификации работников:

Работодатель обязуется:

2.2.1. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников согласно графику (приложение № 5).

2.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже 1 раза в 3 года.

2.2.3. Предоставлять 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.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации, обучение вторым профессиям.

2.2.4. Своевременно организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Работники имеют право:

На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

Лицам, успешно завершившим обучение при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

2.3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

2.3.1. Осуществлять массовое высвобождение работников только при наличии обязательного социально-экономического обоснования, принятого с учётом мнения председателя профсоюзного комитета

Критерий массового увольнения для работников организации определяется отраслевым или территориальным соглашением (ст.82).

2.3.2. В случае массового высвобождения работников, необходимости перевода на режим неполного рабочего времени, осуществить взаимодействие с органами службы занятости, для принятия мер по обеспечению временной занятости указанных работников.

2.3.3. Представлять проект приказа о предстоящем высвобождении работников с соответствующим графиком и предложениями по трудоустройству с учётом мнения на согласование председателя профсоюзного комитета организации не позднее, чем за 2 месяца.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за 3 месяца.
2.3.4. Осуществлять персональное предупреждение работников (под подпись) о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.
2.3.5. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.
При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается, если обстоятельства могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представителя коллектива вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.
2.3.6. Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представителя коллектива организации.
2.3.7. Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, трудового законодательства.
2.3.8. Предоставлять высвобождающим работникам, по взаимной договоренности, не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы за пределами организации.
2.3.9. 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);
- работникам, имеющим стаж работы в данной организации свыше 10 лет;
- молодежи, с общим трудовым стажем менее 1 года.
2.3.10. Работники имеют право потребовать разъяснения законности увольнения в союзном комитете, соответствующих органах.

2.4. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата

Работодатель обязуется:
2.4.1. Предоставлять для уволенных работников при сокращении штата или численности в течение 2-х лет:
- медицинскую помощь за счет средств работодателя путём заключения с медицинским учреждением договора добровольного медицинского страхования в объемах, предусматриваемых правилами такого страхования.
2.4.2. Осуществлять выплату дополнительного выходного пособия в размере 2 минимальных месячных оплат труда высвобождаемым работникам.

2.4.3. При сокращении работников предпенсионного возраста (за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста) обратиться в орган службы занятости для оформления их на досрочную пенсию.
2.4.4. В первоочередном порядке трудоустраивать на свободные, в том числе вновь созданные рабочие места, работников, ранее уволенных из организации, а также выпускников средних специальных и высших учебных заведений.

2.5. Трудовой договор

Работодатель обязуется:
2.5.1. Порядок и условия заключения трудового договора при приёме на работу работников регулировать в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.
2.5.2. Ознакомить работника при приёме на работу под роспись со своими трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, оплатой труда, системой премирования, размерами вознаграждения, установленными льготами, правилами внутреннего трудового распорядка, содержанием коллективного договора.
2.5.3. Изменения условия трудового договора могут быть только по соглашению сторон и в письменной форме по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, о чём работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.
2.5.4. Не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.
2.5.5. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.
В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается.
При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

2.6. Рабочее время

Работодатель обязуется:
2.6.1. Установить правилами трудового распорядка (ст.91 ТК РФ) режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и

нерабочих дней и т.д.). (Приложение № 10).
2.6.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю в соответствии с законодательством. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).
2.6.3. Стороны могут договориться о применении в организации сокращенного рабочего времени помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 92).
2.6.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.
2.6.5. Работа в выходные нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника 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.

2.7. Время отдыха

Работодатель обязуется:
2.7.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, которое в рабочее время не включается.
2.7.2. Работодатель в исключительных случаях в интересах работников может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с праздничным днем.
2.7.3. Работникам, прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется дополнительный оплачиваемый день отпуска, при этом работники обязаны предоставить документ медицинской организации, подтверждающий прохождение вакцинации в день, указанный в заявлении.
2.7.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения представителя коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
2.7.5. Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, согласно ТК РФ ст. 128

ОТПУСКА

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 42 календарных дня

2.7.6. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

2.7.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

2.7.8. **В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:**

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях предусмотренных статьей 76 ТК РФ.
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста;

2.7.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

2.7.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.7.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации.

2.7.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

2.7.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

2.7.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

2.7.15. 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.

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

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

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, а также

работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не допускается.
2.7.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

III. Оплата труда

Работодатель обязуется:

3.1.Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников (Приложение № 2).
3.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются согласно Приложению № 1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников.
3.3. Производить выплату заработной платы работникам:
- производить выплату работникам заработной платы в следующие сроки: 15 и 30 числа (в феврале-28 числа) каждого месяца.
3.4. Оплата труда работникам из числа рабочих и служащих должностные оклады устанавливаются согласно Приложению № 1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников.
3.5. Заработная плата выплачивается, исчисляется в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников (Приложение № 1) и включает в себя:
- порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения;
- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала в учреждении;
- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих в учреждении;
- порядок и условия оплаты труда медицинского работника учреждения;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении;
- порядок оплаты труда руководителя учреждения;
- порядок, рекомендуемые размеры и условия выплат компенсационного характера;(Приложение № 2)
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения. (Приложение № 3)

Оплата труда в случаях
сверхурочной работы:

- за первые 2 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.
работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается

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

работы в ночное время:
Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами (Приложение №7).

нормирование труда, введение, замена и пересмотр норм труда
3.6. Извещение работников о введении новых норм труда не позднее, чем, за два месяца, со дня следующего за днём объявления работникам утверждённых в установленном порядке новых норм труда, список которых должен быть вывешен на видном месте.

времени простоя:
3.7. Устанавливается время простоя (статья 74 ТКРФ) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

3.8. Установить оплату времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.
Время простоя по вине работника не оплачивается.

исчисление средней заработной платы
3.9. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты (ст. 139).
3.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы и на 29,3.
3.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
3.12. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой

процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением периодов и организаций перечисленных в ст. 142 ТК РФ).

3.14. Работникам организации выплачивается вознаграждение по итогам работы за год и за выслугу лет в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 2).

3.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

IV. Охрана труда

4.1. Организация и обеспечение управления охраной труда и безопасных условий труда.

Работодатель обязуется:

4.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме **33033.00** рублей в год.

4.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда согласно приложению (Приложение № 6).

4.1.3. Организовать обучение и провести проверку знаний по охране труда рабочих, связанных с работами, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда (Приложение № 8).

4.1.4. Обеспечить прохождение медицинских осмотров работниками, указанными в списке должностей и профессий работников, которые в обязательном порядке должны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в процессе трудовой деятельности) медицинский осмотр (Приложение № 3).

Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185).

4.1.5. Обеспечить своевременное представление материалов для оформления льготных пенсий в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно приложению (Приложение № 11).

4.1.6. Информировать всех работников организации при приеме на работу и периодически при проведении инструктажей о состоянии условий и охраны

труда на рабочем месте, количественных характеристиках вредных производственных факторов, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты и компенсациях.
4.1.7. Проводить специальную оценку условий труда согласно установленному графику.

Работодатель и представитель коллектива обязуются:
4.1.8. Организовать проведение трехступенчатого контроля.
4.1.9. Образовать совместный комитет (комиссию) по охране труда в количестве 3 чел. и создать условия для его работы.
4.1.10. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с представителями коллектива, вопросы по охране труда, выполнения мероприятий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работники обязуются:
4.1.11. Соблюдать требования правил, норм, инструкций по охране труда.
4.1.12. Правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты.
4.1.13. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
4.1.14. Соблюдать технологическую дисциплину, установленные требования обращения механизмами, оборудованием.
4.1.15. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, выполнять рекомендации по результатам проведенных исследований.
4.1.16. Немедленно сообщать своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о возникновении ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью людей.

4.2. Обеспечение прав и гарантий работников в сфере охраны труда

Работодатель обязуется обеспечить:
• выдачу работникам за счет средств организации в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно приложению (Приложение № 9).
• ремонт специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;

4.3. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующих компенсаций:

Работодатель обязуется обеспечить:

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

*Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

4.4. Обеспечение условий и охраны труда женщин, в том числе:

Работодатель обязуется:

• женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только с письменного их согласия направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

V. Социальные гарантии и льготы

Работодатель обязуется:

5.1. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение, строительство.

5.2. Не препятствовать заболевшим работникам в рабочее время посещать медучреждения (стоматолога, сдача анализа, физиолечение и т.д.)

VI. Права, гарантии и льготы для профсоюзного комитета

Работодатель обязуется:

6.1. Строить свои взаимоотношения, с председателем профсоюзного комитета руководствуясь требованиями ТК РФ, а также настоящим договором.

6.2. Гарантировать председателя профсоюзного комитета получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

6.3. Включать в состав выборных комиссий организации (комиссии по реорганизации или ликвидации организации и др.) представителей организации.

Заблаговременно ставит в известность председателя профсоюзного комитета обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности организации, а также проектах планов производства и развития, результатах финансовой деятельности организации.

6.4. Работодатель допускает проведение общих собраний работников организации в рабочее время при условии отсутствия нарушения деятельности организации.

Представитель коллектива:

6.5. контролирует соблюдение в организации законодательства о труде, участвует в определении основных направлений развития организации, расходование средств фонда социального характера, вступает в переговоры с работодателем по существу возникающих социально-трудовых конфликтов

стремится к разрешению конфликтных ситуаций путем переговоров и достижения с работодателем взаимоприемлемых решений, не организует забастовок, акций и митингов протеста по вопросам, включенным в коллективный договор при условии их решения.

Содействует реализации настоящего договора.

6.6. предоставляется в бесплатное пользование помещение, телефоны, размещение информации в доступном для всех работников месте и др.

6.7. в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, вносит работодателю представление об устранении этих нарушений.

Работодатель в этом случае приостанавливает реализацию принятого решения до рассмотрения разногласий.

6.8. Представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений в течение 5 дней.

6.9. Председатель профсоюзного комитета гарантирует работникам организации:

- защиту работников в случае возникновения социально-трудовых конфликтов, расторжении трудового договора;
- оказывать материальную помощь;

-выделении денежных средств из фонда профкома на оказание материальной помощи работникам состоящих в профкоме.

VII. Заключительные положения

7.1. Подписанный сторонами коллективный договор со всеми приложениями в 7-дневный срок со дня подписания направляется работодателем в орган по труду для прохождения уведомительной регистрации.

7.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об общественных объединениях» от 15.05.95 (в ред. ФЗ от 19.07.98 № 112-ФЗ),