

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения	4
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	5
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	5
5.	Рабочее время и время отдыха	5
6.	Оплата и нормирование труда	7
7.	Гарантии и компенсации	8
8.	Охрана труда и здоровья	9
9.	Гарантии профсоюзной деятельности	11
10.	Обязательства профкома	11
11.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	12

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем, в лице заведующего Бойковой Любови Петровны, и работниками, в лице председателя профсоюзного комитета Забабуриной Елены Михайловны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад «Ласточка» г. Десногорска (далее ДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, 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 детского сада и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

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

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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 его 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 учреждения.

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

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

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

- Перечень должностей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» муниципального образования «город Десногорск» Смоленской области на получение смывающих и обезвреживающих средств ежемесячно (Приложение №1);

- Перечень должностей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» муниципального образования «город Десногорск» Смоленской области с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 2);

- Перечень должностей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» муниципального образования «город Десногорск» Смоленской области, с вредными условиями труда, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск из фонда заработной платы (Приложение № 3);

- Нормы выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» муниципального образования «город Десногорск» Смоленской области, занятых на работах с вредными условиями труда (Приложение 4);

- Перечень должностей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» муниципального образования «город

- Десногорск» Смоленской области, с вредными условиями труда, имеющие право на компенсационную выплату из фонда заработной платы (Приложение № 5);
- Перечень должностей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» муниципального образования «город Десногорск» Смоленской области, для которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (Приложение №6);
 - Положение о Комитете (комиссии) по охране труда (Приложение №7);
 - Положение об уполномоченном по охране труда (Приложение № 8);
 - Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» муниципального образования «город Десногорск» Смоленской области (Приложение № 9);
 - Политика в отношении обработки персональных данных в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Ласточка» муниципального образования «город Десногорск» Смоленской области (Приложение № 10).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме не менее чем в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом РФ, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального, территориального соглашения, настоящего коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов учреждения.

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.6. 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. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение. За исключением трудовой функции работника.

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

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

3.2. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату.

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. Устанавливать педагогическим работникам должностные оклады (ставки заработной платы) по результатам аттестации, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

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 членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращение численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников 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;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные 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 работников (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ «Детский сад «Ласточка» г. Десногорска (ст. 91 ТК РФ), расписанием основных занятий, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню и выходному дню, уменьшается на 1 час.

5.3. Для педагогических работников учреждения 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 устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. 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 руководителя.

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.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляется работникам по их письменному заявлению в соответствии с графиком отпусков продолжительностью не менее 28 календарных дней.

5.7. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей, работающие с обучающимися с ОВЗ находящимися в составе групп комбинированной направленности, имеют право на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней.

5.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть отпуска, неиспользованная в связи с отзывом работника из него, будет предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством.

В случае несвоевременного предупреждения работника о времени начала основного оплачиваемого отпуска (не позднее, чем за 2 недели до его начала) и/или несвоевременной оплаты за период отпуска (не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска) сохранить за работником право по желанию перенести основной оплачиваемый отпуск и иметь преимущественное право при выборе новой даты начала отпуска.

5.10. При наличии финансовых возможностей, а также обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

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

- дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда;
- дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

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

Педагогические работники, имеющие педагогический стаж не менее 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года.

5.13. 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. Заработная плата работников включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Смоленской области;
- Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- Доплат компенсационного характера;
- Доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- Стимулирующих выплат.

6.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются детским садом в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профсоюзного комитета и закрепляются в форме Положений.

6.5. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 6 и 21 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.6. Детский сад вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может использоваться на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии с локальными нормативными актами.

6.7 Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при увеличении стажа педагогической работы, со дня достижения соответствующего стажа;
- при окончании действия квалификационной категории.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Время простоя (ст.72²) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157).

6.8.2. 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), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157).

6.8.3. Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

6.10. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, производить в повышенном размере. Конкретный размер доплат устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда.

6.11. Оплата работы в ночное время производится в размере 35% от должностного оклада (ставки).

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. При наличии собственных средств, средств учредителей работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- вступления работника в брак (впервые), вступление в брак детей (впервые) – 2 дня;
- при направлении самого работника или его несовершеннолетнего ребенка на консультацию к врачу в лечебное учреждение, расположенное за пределами г. Десногорска (по направлению МСЧ-135) – 1 день;
- председателю первичной профсоюзной организации – 1 день;
- на похороны близких родственников (родители, брат, сестра, супруг (супруга), дети) – 3 дня;
- на проводы сына, мужа в армию – 1 день;
- за работу в течение учебного года без листов нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы, ученического отпуска – 1 день к отпуску.

7.2. Работодатель обязуется предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

Дни отдыха предоставляются с учетом финансово-экономического положения работодателя.

7.3. 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 сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце 1 п.7.3., при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. (ст.185.1)».

7.4. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.»

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязан обеспечить:

8.1.1. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

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

8.1.3. Режим работы и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

8.1.4. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

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

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

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

8.1.8. 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 работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) 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. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

8.1.10. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

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

8.1.12. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.13. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

- 8.1.14. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ)
- 8.1.15. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.212 ТК РФ).
- 8.1.16. Создать 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).
- 8.1.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.18. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда не реже чем один раз в пять лет.

8.2. Работник обязан:

- 8.2.1. Соблюдать требования в области охраны труда.
- 8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве. Инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 8.2.4. 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 проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 8.2.5. 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.

8.3. Работник имеет право на:

- 8.3.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- 8.3.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.
- 8.3.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья.
- 8.3.4. 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.
- 8.3.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.
- 8.3.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.
- 8.3.7. Обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, а также профессиональные союзы, и объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда.
- 8.3.8. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве.
- 8.3.9. Внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинским рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).
- 8.3.10. Компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.

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. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (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 производит ежемесячные выплаты за счет средств из фонда оплаты труда председателю профкома согласно Положению о доплатах и надбавках стимулирующего характера.

9.1.5. 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.

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

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1. Профком 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, стимулирующего фонда, экономии фонда заработной платы ДОУ.

10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при 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. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.1.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с городским профсоюзом работников образования по обеспечению детей работников учреждения новогодними подарками.

10.1.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.

10.1.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

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

10.1.12. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда .

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

10.1.14. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, по которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электробезопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

Коллективный договор с приложениями зарегистрирован в
отделе социальной защиты населения в г. Десногорске
Министерства социального развития Смоленской области
№ 33-И 24.10.2023 г.

Начальник отдела



И. В. Семерева

