

Федеральное государственное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Волжский утес»
Управления делами Президента
Российской Федерации

Юридический адрес:
п. Волжский Утес,
Шингонский район,
Самарская область,
446740

Форма собственности:
федеральная

Заведующий
ФГБУДОУ «Детский сад «Волжский утес»
Ягодкина Т. И.

Телефон: 8 (84648) 5-33-22



Трудовой коллектив
федерального государственного бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Волжский утес»
Управления делами Президента
Российской Федерации

Полномочный представитель
трудового коллектива

Л. Л. Некрасова Некрасова Л. Л.

Телефоны: 8 (84648) 5-13-76, 8 (84648) 5-18-22



Коллективный договор
между трудовым коллективом и работодателем
федерального государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад «Волжский утес»
Управления делами Президента Российской Федерации
на 2021-2023 год

18 03 21 01692021
координатор
Т. И. Ягодкина
Ягодкина

ПРИНЯТ
общим собранием трудового коллектива

Протокол № 1 от «16» марта 2021 г.

2021 год

Содержание

№ п/п	Наименование	стр.
1	Титульный лист	
2	Общие положения	1-2
3	Права и обязанности руководителя	2-3
4	Права и обязанности работников	3
5	Обеспечение занятости и регулирование увольнений	3-5
6	Рабочее время и время отдыха	5-12
7	Оплата труда, дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы	12-15
8	Условия и охрана труда	15-18
9	Социальное страхование, гарантии и защита работников	18-21
10	Заключительные положения	21-22
11	Приложение № 1	23-31
12	Приложение № 2	32
13	Приложение № 3	33
14	Приложение № 4	34
15	Приложение № 5	35
16	Приложение № 6	36
17	Приложение № 7	37
18	Приложение № 8	38
19	Приложение № 9	39-42

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между трудовым коллективом и работодателем

ФГБДОУ «Детский сад «Волжский утес» на 2021-2023 годы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – заведующий учреждением Ягодкина Т.И. и работники в лице полномочного представителя председателя профсоюзного комитета Некрасовой Л.Л.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен равноправными сторонами с соблюдением норм законодательства представителей сторон; свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, представляющих его содержание; реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ФГБДОУ «Детский сад «Волжский утес» 38 человек независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.6. Положения коллективного договора предусматривают минимальные гарантии работникам и не могут ограничивать принятие более льготных социальных и экономических условий в ходе реализации Договора.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен на 2021-2023 годы, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового коллективного договора. Вопрос о продлении срока действия или принятии нового коллективного договора на следующий период решается сторонами за три месяца до окончания действия настоящего договора. В случае структурных и других изменений учреждения действие коллективного договора сохраняется в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.8. Любая из сторон, подписавшая коллективный договор, в период его действия вправе вносить предложения по его изменению и дополнению по взаимному соглашению сторон.

1.9. Условия настоящего договора являются обязательными для работодателя и трудового коллектива. Стороны, заключившие коллективный договор, несут ответственность за невыполнение принятых обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.10. Разногласия, возникающие между сторонами, разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. 31.07.2020) (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 13.08.2020), действующим законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

1.10. Отчет о выполнении коллективного договора производится на общем собрании работников не реже одного раза в год.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

2.1. Работодатель оставляет за собой исключительное право руководства и управления деятельностью учреждения в интересах

стабильного финансового положения и выполнения задач в соответствии с нормативными документами, в том числе уставом учреждения.

2.2. Работодатель признает выборный профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

2.3. Решения работодателя, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы работников, принимаются с предварительным уведомлением трудового коллектива. Поступившие возражения, дополнения и замечания рассматриваются на общем собрании трудового коллектива, а разногласия – в соответствии с действующим законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Профсоюзный комитет обязуется содействовать выполнению задач, поставленных перед учреждением, присущими профсоюзам методами и средствами. Он несет ответственность за выполнение положений коллективного договора, в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников (основных, временных, сезонных), находящихся в трудовых отношениях с учреждением, и их интересы представляет выборный профсоюзный комитет.

IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта) как на неопределенный, так и на определенный срок (не

более пяти лет, ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации), а также на время выполнения определенной работы.

С лицами, вновь поступившими на работу, работодатель заключает трудовой договор только в письменном виде.

4.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с принятыми взаимными обязательствами работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить полную и стабильную занятость, использование работающих в соответствии с их профессией и квалификацией, обусловленной трудовым договором (контрактом);

- содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве через региональные органы занятости. В этих целях своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме предоставлять органам занятости и профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, в том числе и о категориях работников, которых массовые увольнения могут коснуться; о сроке, в течение которого их намечено осуществить; несут ответственность за их осуществление в установленном порядке.

4.4. Работодатель обязан в случае массового увольнения использовать другие возможности по защите интересов трудового коллектива и трудоустройству работников, в частности обеспечить:

- преимущественное право на оставление на работе лиц, перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации;

- естественное освобождение рабочих мест (увольнение совместителей, призыв и поступление на военную и иную службу, отмену (ограничения) совмещения должностей);

- по соглашению сторон перевод работников на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, с соответствующей оплатой труда за фактически отработанное время.

4.5. В период проводимых мероприятий по сокращению штатной численности с учетом конкретной ситуации на каждом рабочем месте предоставлять подлежащим высвобождению работникам условия для поиска новой работы за счет финансового результата прошлых отчетных периодов.

4.6. Профсоюзный комитет обязуется информировать вышестоящий профсоюзный орган о предстоящих мероприятиях, связанных с высвобождением работников для получения консультаций или объединения усилий по социальной защите работников.

4.7. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в части 2 ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, предпочтение в оставлении на работе, при равной производительности труда и квалификации, при сокращении численности или штата отдается работникам, проработавшим в данном учреждении свыше 20 лет.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

5.1.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.2. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается компенсация согласно законодательству Российской Федерации и результатам специальной оценки

условий труда. Перечень прилагается к настоящему коллективному договору. Перечень работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 4).

5.1.3. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 и в рамках ст. 92, 423 Трудового кодекса Российской Федерации установлено рабочее время продолжительностью 36 часов в неделю.

5.1.4. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается 35 часов в неделю.

5.1.5. Работодатель обязуется:

- исключить случаи переработки рабочего времени работающим на суммированном учете сотрудникам учреждения путем балансировки отработанного времени (недоработка, переработка) в рамках квартала. Учет рабочего времени (с особым выделением работы в ночное время, в праздничные, выходные дни и в сверхурочное время) вести в часах с отметкой в таблице учета рабочего времени;

- по соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

а) беременных женщин;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца в связи с изменением организационных условий труда (п. 2 ст. 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 ТК РФ);

- режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения

организационных или технологических условий труда в учреждении может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников;

- доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается;

- привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия;

- привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет; работников, имеющих детей-инвалидов; а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

5.1.6. Работодатель вправе увеличить работнику установленную продолжительность рабочего времени на основании его письменного согласия (ч. 2 ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации), но не больше, чем до 40 часов в неделю, с соблюдением общего ограничения продолжительности рабочего времени (в рамках учетного периода) или с компенсацией отработанного сверх установленной нормы времени.

5.1.7. Перевод на другую работу осуществляется в строгом соответствии с действующим законодательством. Для выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (контрактом) и сверх рабочего времени, работодатель может привлечь работника только с его письменного согласия за соответствующую оплату.

5.1.8. Режим работы лиц, принятых на работу по совместительству, определяется в каждом конкретном случае при заключении трудового

договора (контракта).

5.1.9. Учет рабочего времени вести в часах с отметкой в таблице учета использования рабочего времени (форма 0504421).

5.2. Время отдыха

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

5.2.1. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

5.2.2. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогам устанавливается 42 календарных дня.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.4. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График отпусков на новый календарный год

утверждается не позднее, чем за месяц до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

По соглашению между работодателем и работником ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.2.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ч. 1 ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложение № 5).

5.2.6. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях (ст. 120 Трудового кодекса Российской Федерации). При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.2.7. Начало ежегодного основного оплачиваемого отпуска в течение календарного месяца определяется по согласованию работника и работодателя. Перенесение отпуска на другой срок и начала отпуска на другой месяц допускается только в исключительных случаях и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5.2.8. Отзыв работника из ежегодного отпуска и перенесение неиспользованной его части на другой срок допускается в исключительных случаях и только по согласованию работодателя и работника с обязательным оформлением изменений в приказе.

5.2.9. Работодатель обязуется:

- в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы;

- отдельным категориям работников, указанным в ст. 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, и другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней;

- предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска Трудового кодекса Российской Федерации.

- в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами (4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению);

- часть отпуска, с письменного согласия работника, превышающую 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, установленных законодательством.

5.2.10. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляются работнику, подавшему заявление, в сроки и продолжительностью по согласованию сторон. Форма доказательства обоснованности такого отпуска определяется индивидуально в каждом конкретном случае. Работник, получивший такой отпуск, может по обстоятельствам в любое время прервать его и выйти на работу, предупредив об этом работодателя учреждения.

5.2.11. Стороны пришли к соглашению о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в связи:

- с вступлением в брак – 3 календарных дня (до или после даты бракосочетания);
- с рождением ребенка – 3 календарных дня (при выписке из роддома);
- со смертью близких родственников (отец, мать, дети) – 3 календарных дня.

Оплата вышеуказанного отпуска производится из бюджетных средств и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

5.2.12. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются в соответствии со ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором.

5.2.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации);

- предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения.

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

VI. ОПЛАТА ТРУДА, ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно Положения об оплате труда работников ФГБДОУ «Детский сад «Волжский утес». (Приложение № 1).

Положение согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается приказом руководителя учреждения.

Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке, является локальным актом учреждения.

6.2. Аттестация лиц, занимающих должности педагогов, производится на основании действующего порядка аттестации педагогических работников. Сотрудники, не имеющие специальной подготовки, установленной в требованиях к квалификации, обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности по рекомендации аттестационной комиссии в

порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением должностного оклада, как и лица, имеющие специальную подготовку. Изменения оплаты труда по результатам аттестации устанавливаются приказом работодателя на основании аттестационного листа и (или) приказа Государственной аттестационной комиссии.

6.3. Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени, должностные оклады устанавливаются исходя из рабочего времени, определенного законодательством.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в повышенном размере (ч. 1 ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации) по результатам специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда (Приложения № 4).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ч. 2 ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников настоящим коллективным договором. Оплату производить за счет средств субсидий на выполнение государственного задания, за счет средств от приносящей доход деятельности.

Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда (ч. 4 ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.5. Все виды повышений, а также доплаты за условия труда сотрудникам учреждения производятся от должностных окладов без учета других повышений, надбавок и доплат.

6.6. Перечень должностей работников, оклады которых повышаются в связи с наличием на их рабочем месте вредных и (или) опасных условий труда, предусмотренных указанными Перечнями и Положением об оплате труда, утверждает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.4 Положения об оплате труда работников учреждения.

6.8. Оказание материальной помощи работникам учреждения производится на основании Положения о социальных выплатах (Приложение № 2).

6.9. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы. Аванс выплачивается 23 числа месяца, за который начисляется заработная плата. Основная часть заработной платы выплачивается 8 числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата. Ежемесячно не позднее даты выплаты основной части заработной платы сотруднику предоставляется расчетный лист, в котором отражаются составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Заработная плата выплачивается перечислением денежных средств на счета банковских карт сотрудников.

Общий контроль за своевременностью выплаты заработной платы осуществляет работодатель. Непосредственно ответственность за организацию исчисления заработной платы сотрудников несет главный бухгалтер учреждения.

6.10. Изменение условий оплаты труда производится в соответствии с действующим законодательством.

6.11. Члены выборного профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением оплаты труда для

участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

6.12. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на основе справки-вызова и в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации). Оплата производится за счет бюджетных средств и (или) средств учреждения, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Вышеуказанные гарантии и компенсации не распространяются на работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации и получающих высшее или среднее образование повторно.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников является его обязанностью, и несет за это ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (раздел X Трудового кодекса Российской Федерации), Положением об организации работы по охране труда ФГБДОУ «Детский сад «Волжский утес».

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- своевременную выдачу персоналу бесплатной специальной одежды и обуви, других средств индивидуальной защиты по действующим нормам, срокам и профессиям, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, картами аттестации рабочих мест по условиям труда и картами специальной оценки условий труда (Приложение № 6);

- приобретение и выдачу за счет собственных средств смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н).

- 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 недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;

- проведение обязательных периодических медицинских осмотров, недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без

прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения их здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- 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;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- систематическое информирование персонала и профсоюзного комитета о нормативных требованиях к условиям работы на рабочих местах и о практическом состоянии этих условий;

- нормальный тепловой и санитарно-гигиенический режим в производственных, административных и санитарно-бытовых помещениях в соответствии с установленными нормами;

- своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на рабочих местах, принимать необходимые меры для устранения причин, их повлекших;

- строгое соблюдение законодательства о труде в вопросах охраны труда женщин и молодежи;

- осуществление мероприятий, указанных в соглашении по охране труда (Приложение № 3);

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.3. Осуществлять контроль за точным соблюдением правил и норм безопасности труда возлагается на специалиста по охране труда.

7.4. Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда осуществляется выборным профсоюзным комитетом.

7.5. Стороны согласились два раза в год (до 1 июля и 1 января) проводить совместный анализ производственного травматизма. Учитывать как основной показатель, так и состояние охраны труда и уровень производственного травматизма.

7.6. При нарушении работником инструкции по охране труда последний несет дисциплинарную и материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.8. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников, за увечья, профессиональные заболевания, либо иные повреждения здоровья, связанные с исполнением ими должностных обязанностей в соответствии с законодательством.

В случае смерти работника руководитель оказывает помощь в организации похорон.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

8.1. Все работники учреждения подлежат обязательному государственному социальному страхованию.

8.2. Руководитель обязан:

- ежемесячно перечислять в установленном законодательством размере суммы страховых взносов в Фонд социального страхования. Денежные средства данного Фонда расходовать только по целевому назначению;

- обеспечивать детей работников местами в детских дошкольных учреждениях;

- по мере возможности обеспечивать путевками в загородные лагеря детей сотрудников, а также на санаторно-курортное лечение сотрудников учреждения и членов их семей;

- обеспечить льготное питание сотрудников, создать условия для подогрева и приема пищи, хранения скоропортящихся продуктов, оборудовать комнату отдыха;

- выдавать работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, бесплатно по установленным нормам мыло, а на работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, – смывающие и обезвреживающие средства. Перечень профессий, дающих право на получение мыла, смывающих и обезвреживающих средств, определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.221 147 ТК РФ, р. VII постановления НКТ СССР 1923 г. № 6/30; 1924 г. № 30; 1928 г. № 12-В пункт 105,129 СН 658-66 «Инструкция по санитарному содержанию помещений и оборудования производственных предприятий») (Приложение № 8);

- предоставлять педагогическому и медицинскому персоналу возможность обучения с целью повышения квалификации 1 раз в 5 лет в учебных заведениях за счет средств предприятия. Прочему персоналу обучение в соответствии с планом, утвержденным работодателем;

- предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным

для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 02.07.2013 № 185-ФЗ).

8.3. Руководитель обязуется:

- строить взаимоотношения на доверии, откровенности и взаимопонимании, в случае возникновения разногласий, разрешать их в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации);

- перечислять через бухгалтерию на счета профсоюза членские профсоюзные взносы членов профсоюза России по их личному заявлению.

8.4. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- организовать персонифицированный учет и осуществлять своевременное представление в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных сотрудниках, руководствуясь Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

- своевременно и в полном объеме предоставлять сведения в Фонд государственного социального страхования на выплату различных видов пособий, в соответствии с действующим законодательством и положением о работе комиссии социального страхования;

- при выявлении работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, по возможности обеспечивать их путевками в ведомственные здравницы и дома отдыха, по представленным заявлениям и медицинским заключениям;

- работнику, направляемому в служебную командировку производить оплату в соответствии с действующим законодательством и Положением о выплате командировочных расходов учреждения (Приложение № 7).

- организовывать для работников культурно-просветительные и физкультурно-оздоровительные мероприятия;

- выделять работающим юбилярам ценный подарок в размере 1000 рублей (женщинам в 50, 55, 60, 65 лет, мужчинам в 50, 60, 65, 70 лет).

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Дополнения и изменения в настоящий договор в течение срока его действия могут быть внесены по взаимной договоренности сторон.

Ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений настоящего договора осуществляется по взаимному согласию сторон.

Выборный профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, отраженных в коллективном договоре.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

С отчетом обеих сторон выступают лица, подписавшие коллективный договор.

9.3. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или принятия нового договора за один месяц до окончания действия настоящего договора.

Настоящий договор подписывают: работодатель в лице заведующего Ягодкиной Т.И., представитель трудового коллектива председатель профкома профсоюзной организации Некрасова Л.Л.

Настоящий договор обсужден и принят на общем собрании трудового коллектива «16» марта 2021 г.