

МБДОУ

№5

"РАДУГА" Дата: 2022.02.07
13:58:56 +11'00'

Подписано
цифровой
подписью: МБДОУ
№5 "РАДУГА"

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 5 «Радуга» г. Холмска
муниципального образования «Холмский городской округ» Сахалинской
области

694620 Россия г. Холмск, ул. Школьная, д. 52, тел.: 2-00-91

Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 5 «Радуга» г. Холмска муниципального
образования «Холмский городской округ» Сахалинской области
на 2021-2024 годы

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
д/с № 5 «Радуга» г. Холмска



И.В. Соколова

От работников:
Представитель трудового коллектива
МБДОУ д/с № 5 «Радуга» г. Холмска

Руденко

О.А. Руденко

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива
(протокол № 05 от «06» декабря 2021г.)

г. Холмск
2021г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.
2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 5 «Радуга» г. Холмска муниципального образования «Холмский городской округ» Сахалинской области в лице заведующей Соколовой Ирины Владимировны, именуемый далее «Работодатель»,
и **работники организации**, представленные в лице представителя трудового коллектива Руденко Ольги Анатольевны.

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, типа муниципального учреждения (статья 43 Трудового кодекса РФ), реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности – ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
6. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
7. При ликвидации учреждения и прекращения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.
8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

10. Коллективный договор заключен на срок **три года** и вступает в силу с 27.12.2021г.
11. В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

РАЗДЕЛ 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

Работодатель:

1.2. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, порядком защиты персональных данных работника, каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.

1.3. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.4. Обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации;
- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;
- информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

1.5. Представитель трудового коллектива обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности МБДОУ детский сад № 5 «Радуга» г. Холмска повышением эффективности труда, установлением совместно с работодателем выплат стимулирующего характера лучшим сотрудникам;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового кодекса Российской Федерации);

- представлять от имени работников, уполномочивших представителя трудового коллектива на представление своих интересов при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;
- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации);
- вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- обеспечивать защиту работников трудового коллектива на представительство их интересов в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства.

1.6. Работник обязуется:

- способствовать выполнению производственных задач;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье.

РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

- 2.1 Признает, что гарантированная занятость – важное условие благополучия работников.
- 2.2 Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штатов работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых рабочих мест.
- 2.3 Предусматривает в случае проведения реорганизационных процедур сохранение не менее 80 процентов рабочих мест.

В случае невозможности сохранения рабочих мест предусматривает переподготовку за счет средств организации не менее 50 процентов работников для вновь создаваемой организации.

2.4 Обеспечивает при массовом высвобождении с учетом мнения представителя трудового коллектива, избираемого работниками:

- разработку плана переобучения, повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, предусмотрев сохранение средней з/платы на период обучения;
- сохранение за высвобождаемыми работниками социальных льгот, предусмотренных для работников данного учреждения.

2.5 Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматривает в соответствии с действующим Уставом учреждения.

2.6 Основными критериями массового увольнения стороны считают:

- ликвидацию предприятия с численностью работников 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников предприятия 10% и более от общей численности работников.

2.7 Обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее чем за 3 месяца до принятия решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме уведомлять орган первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

2.8 Проводит сокращения численности или штата работников лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий),
- ограничение круга совместителей, временных работников;
- введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации осуществляется с персональным предупреждением об этом работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.9 При сокращении численности или штата не допускает увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.10 При расширении производства обеспечивает приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

2.11 При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в соответствии с Трудовым Законодательством.

2.12 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также лиц, увольнение которых не допускается ст. 261, 269 Трудового кодекса Российской Федерации.

Представитель трудового коллектива:

- 2.13. Выражать мнение трудового коллектива при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- 2.14. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- 2.15. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА,
ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель с учётом мнения представительного органа работников:

- 3.1 Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, на производстве, и доводит его до сведения работников.
- 3.2 Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.
- 3.3 Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.
- 3.4 Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.
- 3.5 Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работником и работодателем.
- 3.6 Предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

(Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника на основании его письменного заявления).

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

- 4.1 Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива работников, а также с учетом специфики работы.

4.2 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ).

Для отдельных работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а также по соглашению работника и работодателя неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 93 ТК РФ)

4.3 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя, (сверхурочные работы) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 настоящего Кодекса)

4.4 Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

4.5 В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется - перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком дня, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается. Если по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (статья 108 ТК РФ)

4.6 Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней и дополнительно 16 календарных дней согласно ст. 116 Трудового Кодекса РФ за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера в соответствии со статьей 321 ТК РФ.

4.7 Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня и дополнительно 16 календарных дней согласно ст. 321 Трудового Кодекса РФ за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.8 Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней из расчёта 5-дневной рабочей недели (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)

4.9 При работе ночных сторожей, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени с соблюдением продолжительности рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год), не превышающей норму рабочих часов за учетный период.

4.10 Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

В соответствии с изменениями в ст.262.2 Трудового кодекса РФ, вступившие в законную силу 20.03.2021г., 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.

4.11 Отдельным категориям работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время: работникам, имеющим ребенка-инвалида.

4.12 Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому работодатель предоставляет по его письменному заявлению соответствующее дополнительное число дней отпуска без сохранения заработной платы.

По личному письменному заявлению предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.13 На основании Указа Губернатора Сахалинской области № 66 от 30.11.2021г., в соответствии с п.6.3 всем работникам предоставлять два выходных дня с сохранением заработной платы и иных мер стимулирования в целях проведения вакцинации от коронавирусной инфекции (2019-nCoV). Дополнительное время отдыха предоставляется с возможностью присоединения их к очередному отпуску по личному заявлению сотрудника.

4.14 Представитель трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять контроль за соблюдением требований статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников учреждения в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1 Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.2 Оплата труда производится по должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и служащих.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами о труде, коллективным договором, соглашениями.

5.3 Оплата труда рабочих и служащих производится согласно приказу Управления образования муниципального образования «Холмский городской округ» "О системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования "Холмский городской округ" от 15.02.2013 года № 112, Положению о премировании работников и компенсационных выплатах МБДОУ д/с № 5 «Радуга» г. Холмска, Положению о выплате надбавки за профессиональное мастерство МБДОУ д/с № 5 «Радуга» г. Холмска, Положению о порядке распределению средств фонда экономии оплаты труда МБДОУ д/с № 5 «Радуга» г. Холмска.

5.4 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области на соответствующий год.

5.5 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6 Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: 10 и 25 числа. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне. Работникам, уходящим в

отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

5.7 Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

5.8 В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

5.9 Представитель трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;
- добиваться роста реальной заработной платы и повышения её доли в стоимости работ и услуг, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе сотрудников детского сада за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

6.1 Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.2 Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности.

Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.3 Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить ее чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ).

6.4 В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, организовать прохождение обязательных предварительных (при поступлении) и периодических (по графику) медицинские осмотры работников.

На время прохождения работником указанных медицинских осмотров за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

6.5 Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

6.6 Работникам, занятыми на работах с вредными и опасными условиями труда (перечни профессий и виды работ прилагаются), в полном объеме предоставлять компенсации, предусмотренные законодательством.

В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливается.

Конкретный размер доплат, количество дней дополнительного отпуска устанавливается по результатам специальной оценки условий труда и прилагается к коллективному договору.

6.7 Обеспечить подразделения необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.8 Создать в МБДОУ д/с № 5 «Радуга» г. Холмска комиссию по охране труда.

Члены комиссии выполняют свои обязанности на основе Типового положения, утвержденного приказом Минтруда России от 24.06.2021 г. № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

6.9 Организовать обучение по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц.

6.10 Обеспечить условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, доступность информации и др.), обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.11 Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

6.12 Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов контроля за соблюдением требований охраны труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления

ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

6.13 Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счет средств организации.

6.14 Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.15 Представитель трудового коллектива обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, его участках, цехах, производствах;
- участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.16 Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;
- 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;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Сахалинской области, ветеранам войны и труда, инвалидам и другим категориям граждан.

7.2. Обеспечить работу медицинского кабинета, систематическое пополнение аптек первой помощи, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

РАЗДЕЛ 8. УСЛОВИЕ РАБОТЫ ВЫБОРНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1 Работодатель признает:

- право работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;
- профсоюзный комитет или представителя правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;
- за профсоюзом (представителем трудового коллектива) право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, выполнения настоящего коллективного договора, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

Работодатель:

8.2 Обеспечивает участие председателя профсоюзного комитета или представителя трудового коллектива с правом совещательного голоса в совещаниях администрации детского сада.

8.3 Включает представителя трудового коллектива в комиссии по специальной оценке условий труда, проверке деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

8.4 Создает необходимые условия для деятельности представителя трудового коллектива:

- беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности учреждения, в том числе по социально-трудовым вопросам;
- гарантирует проведение в рабочее время общих собраний сотрудников – 2 раза в год.

Представитель трудового коллектива:

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;
- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;
- представляет интересы работников организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

РАЗДЕЛ 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1 Стороны, подписавшие договор, ежегодно (или в сроки, установленные в коллективном договоре), отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников организации.

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

9.2 Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

9.3 Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель:

- 10.1 Тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации в 3-х дневный срок с момента его подписания.
- 10.2 Выборный представительный орган работников вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора. При необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.
- 10.3 Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 1 месяц до окончания срока действие данного договора