

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА КОСТРОМЫ
“ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА «ЖЕМЧУЖИНА»”

От работников
Председатель профсоюзной
организации



«07» марта 2023 г. Е. А. Королева

От работодателя
Директор Дома детского творчества
города Костромы «Жемчужина»



«07» марта 2023 г. Ю. Н. Титова



Коллективный договор на 2023 – 2026 гг.

ПРИНЯТ НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА «07» марта 2023 г.

КОСТРОМА
2023

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Управление экономики	
Администрация города Костромы	
Дата регистрации	17.03.2023
Регистрационный №	5308
Должностное лицо (регистратор)	И. Захарова ИИ
	Подпись БИО

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении города Костромы “Дом детского творчества «Жемчужина»” (далее Дом детского творчества города Костромы «Жемчужина»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Дома детского творчества города Костромы «Жемчужина», а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

от имени работников – профсоюзный комитет,

от имени работодателя – директор Дома детского творчества города Костромы «Жемчужина».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии присоединении разделении выделении преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых, работодатель согласовывает с профкомом:

- правила внутреннего распорядка;
- положение об оплате труда;
- соглашение по охране труда;
- график отпусков;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;
- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:

- учет мнения в случаях, предусмотренных ТК РФ и согласование с профкомом локальных актов, относящихся к трудовой деятельности работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.63 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет работодатель, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы. Руководитель отчитывается о ходе выполнения коллективного договора перед профсоюзным комитетом не менее 1-го раза в год. На срок действия договора, при условии выполнения руководителем всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

Разногласия между руководителем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективном договоре в период срока его действия, разрешаются путём принятия компромиссного решения. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.18. Договор может быть продлён на следующий срок, если ни одна из сторон не изъявит намерения его модифицировать или аннулировать.

1.19. Положение об оплате труда, Правила внутреннего трудового распорядка являются приложениями к Коллективному договору.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами: Уставом учреждения, Положением об оплате труда, Правилами внутреннего распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя работника только в случаях предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объёме учебной нагрузки и продолжительности рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.7. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- По взаимному согласию сторон.

- По инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;

- не укомплектованности групп в соответствии с нормами, закрепленными в Уставе учреждения;

- временное увеличение объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогических работников находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения ему трёх лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.9. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ)

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении, Положением об

оплате труда и другими нормативными актами, касающимися трудовой деятельности работника.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным в ТК РФ ст.77 и иными федеральными законами.

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3.1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников по инициативе работодателя в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ, и сокращением численности штата работников, сокращение производить с учётом мнения, с предварительного согласия профкома (ст.82.ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том что:

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего распорядка, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя осуществляется в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Расписание занятий составлять с требованиями СанПиН.

При составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между учебными занятиями установленные для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

Периоды осенних, зимних и летних каникул, установленные для обучающихся образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодно оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

4.4. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникул и другую часть педагогической работы, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного

учреждения, правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями и регулируется графиками планами работы, в т.ч. личными планами педагогических работников.

4.5. В течение календарного года в выездные смены направляются педагогические работники. Рабочее время определяется режимом работы смены. Оплата труда или предоставление дней отдыха по согласованию сторон.

4.6. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям для педагогических работников являются рабочим временем, в течение которого они осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу. Оплата за работу в периоды отмены учебных занятий производится из расчетов заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена занятий.

4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 133 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий или праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.9. Во время ремонтных работ учреждения, в каникулярное время педагогический, обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем, по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О начале очередного отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.11. Работодатель обязуется:

4.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (т.е. итоговый класс (подкласс) условий труда – 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда – 7 календарных дней при условии, если работники отработали не менее 11 месяцев в году, если менее 11 месяцев в году - то пропорционально отработанному времени.

4.11.2. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в течение 3 календарных дней работнику с ненормированным рабочим днем.

Работником с ненормированным рабочим днем является заместитель директора.

4.11.3. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в течение 14 календарных дней педагогам дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и с инвалидностью.

4.11.4. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в удобное для них время в количестве 14 календарных дней в следующих случаях:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет.
- работникам, имеющим ребёнка - инвалида, в возрасте до 18 лет.
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребёнка до 14 лет.

4.11.5. Предоставлять работникам отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, на основании письменного заявления работника, а так же в следующих случаях:

- проводы сына в армию – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работодателем и работником.

Предоставлять работникам отпуск по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- в случае рождения ребенка – до 3 дней;
- в случае смерти близкого родственника (супруга, родителей, детей, родных братьев и сестёр) – до 3 дней.

4.12. Предоставлять компенсацию работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

4.13. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего распорядка. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего распорядка и не должно быть мене 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Порядок и условия оплаты труда работников Дома детского творчества города Костромы «Жемчужина» устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда» работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Костромы «Дом детского творчества «Жемчужина». Положение об оплате труда является приложением к коллективному договору.

5.2. Конкретный размер выплат стимулирующего, компенсационного характера для каждого работника определяется рабочей группой, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Рабочая группа избирается на собрании трудового коллектива сроком на 1 год, утверждается приказом по учреждению.

В состав Рабочей группы могут входить члены администрации учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, члены профсоюзного комитета.

Заседания Рабочей группы проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Заседание рабочей группы может быть инициировано любым членом рабочей группы.

Заседание Рабочей группы является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение рабочей группы принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Все решения рабочей группы оформляются протоколом, который подписывается всеми членами рабочей группы.

Протоколы рабочей группы хранятся 3 года.

Рабочая группа в соответствии с Положением об оплате труда распределяет стимулирующие и компенсационные выплаты и знакомит работников.

Основанием для установлением стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ служат:

— Для педагогических работников – листы самооценки деятельности в соответствии с критериями перечня и условий выплат стимулирующего характера (приложение 3 к Положению об оплате труда) и материалы, подготовленные руководителями МО, старшими методистами.

— Для непедагогических работников – материалы, подготовленные заместителем директора.

Листы самооценки должны быть представлены в рабочую группу до очередного отпуска работника в летнее время.

С момента знакомства работников с результатами в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой их профессиональной деятельности по установленным критериям в рабочую группу или руководителю учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением об оплате труда видам выплат, норм и технические ошибки.

Рабочая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и принять решение.

На основании протокола Рабочей группы руководитель издает приказ об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам.

Для расчета конкретного размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы для педагогических работников используется система баллов.

5.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 25 числа текущего месяца – за первую половину месяца, 10 числа следующего месяца – за вторую половину месяца путем перечисления в кредитную организацию на расчетный счет, указанный в заявлении работника. Форма расчётного листа утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 настоящего Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствующий в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно

Работодатель принимает все меры по обеспечению занятости работников в случае простоя не по вине работодателя и работника (карантин, аварии и т.д.) за ними сохраняется заработная плата в полном объеме. В случае невозможности обеспечить занятость работника, оплата производится в соответствии со статьёй 157 ТК РФ.

5.6. Сохранять за работником, участвовавшим в забастовках из-за невыполнения настоящего коллективного договора, заработную плату в полном объёме.

5.7. Своевременно уточнять тарификацию работников, прошедших тарификацию педагогических кадров по согласованию с выборным профсоюзным органом, в связи с изменением стажа, образования, квалификационной категории.

5.8. Ответственность за своевременность и правильность определения заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

5.9. Выплаты осуществляются в пределах ФОТ, размер премии предельными размерами не ограничивается.

5.10. Уровень оплаты труда педагогических работников в случаях истечения срока действия квалификационной категории, выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, устанавливается в соответствии с пунктами 8.5.2 - 8.5.7 муниципального отраслевого Соглашения по обеспечению социально-экономических и трудовых гарантий работников отрасли по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

Педагогические работники могут пройти аттестацию с целью установления квалификационной категории по упрощенной форме в случаях, предусмотренных пунктами 8.5.8 и 8.5.9 раздела 8 «Социальные гарантии, льготы и компенсации» муниципального отраслевого Соглашения по обеспечению социально-экономических и трудовых гарантий работников отрасли по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

5.11. Работа в выходной и праздничный день оплачивается в двойном размере. Работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени или иного учетного периода, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата устанавливается, включая наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки

(части оклада (должностного оклада) за день или час работы) все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда.

5.12. Изменение размера оплаты труда производится в следующих случаях:

— При увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

— При установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

— При присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

— При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

6.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

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.

6.2. Обеспечить бесплатное посещение детьми работников детских объединений, организованных на базе Дома детского творчества города Костромы «Жемчужина» на платной основе.

6.3. Производит работникам выплаты социального характера в пределах фонда оплаты труда.

6.3.1. Работодатель предоставляет меры социальной поддержки молодым специалистам, принятым на работу по полученной специальности, в виде ежемесячной социальной выплаты.

Под молодым специалистом понимается лицо в возрасте до 35 лет включительно, имеющее среднее профессиональное или высшее образование, отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах, и принятое на должность педагогического работника или тренера в муниципальную организацию по полученной специальности и (или) направлению подготовки, соответствующему профилю деятельности муниципальной организации, не позднее шести месяцев с момента окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, по имеющей государственную аккредитацию образовательной программе.

Шестимесячный срок продлевается на период:

а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;

б) прохождения военной службы по призыву или замещающей ее альтернативной гражданской службы;

в) прохождения обучения в магистратуре, а также по программе подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) и по программе ассистентуры-стажировки по очной форме (подтверждается дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ассистентуры-стажировки, соответственно);

г) нахождения на регистрационном учете граждан, обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы;

д) временной нетрудоспособности, подтвержденной в надлежащем порядке.

Право на получение меры социальной поддержки имеют молодые специалисты, состоящие в трудовых отношениях с муниципальной организацией и занимающие должности по основному месту работы.

Размер меры социальной поддержки в месяц составляет:

а) при выполнении должностных обязанностей на полную ставку заработной платы и более чем на одну полную ставку заработной платы – 5 760 рублей;

б) при выполнении должностных обязанностей на неполную ставку заработной платы – определяется пропорционально нагрузке молодого специалиста в соответствующем календарном месяце.

Выплата меры социальной поддержки осуществляется молодому специалисту, состоящему в трудовых отношениях с муниципальной организацией, в течение трех лет работы в данной организации, начиная с месяца предоставления им документа государственного образца о среднем профессиональном образовании или о соответствующем уровне высшего профессионального образования, соответствующего требованиям, указанным в абзаце 2 настоящего пункта.

Течение установленного срока приостанавливается на период нахождения молодого специалиста в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период прохождения военной службы по призыву или замещающей ее альтернативной гражданской службы.

6.3.2. Производить работникам выплату материальной помощи в случае:

— смерти работника (выплата производится ближайшим членам его семьи);

— смерти близких членов семьи работника (родители, супруг или супруга, дети);

— последствия стихийных бедствий и другие форс-мажорные обстоятельства;

— тяжелого заболевания на лечение;

— свадьбы работника;

— рождения ребенка.

Размер выплаты предельными размерами не ограничивается.

7. ПРАВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Права и обязанности, гарантия деятельности профсоюзной организации, профкома, определяется ТК РФ. Уставом профсоюза работников образования настоящим коллективным договором.

7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, профсоюзного комитета предоставлять профкому по его запросу информацию по вопросам заработной платы, условий труда, другим социально-экономическим вопросам;
- предоставлять профкому по его запросу информацию по вопросам заработной платы, условий труда, другим социально-экономическим вопросам;
- производить через бухгалтерию удержания и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счёт профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника;
- разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение 7 дней в календарном году;
- предоставлять помещения для проведения заседаний, собраний, оргтехнику.

7.2. Профсоюзный комитет имеет право контроля над соблюдением работодателем трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. Председатель профсоюзной организации, его заместители, могут быть уволены работодателем в соответствии с пунктами 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение 2 лет после окончания их полномочий.

7.4 Включить представителей профсоюза в комиссии (рабочие группы) по:

- тарификации;
- распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Дома детского творчества города Костромы «Жемчужина»;
- специальной оценке условий труда;
- охране труда;
- социальному страхованию и др.

7.4. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).

8. 1. Работодатель обязан обеспечить:

8.1.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации

применяемых

в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.1.2. создание и функционирование системы управления охраной труда (ст.217 ТК РФ);

8.1.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.1.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

8.1.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

8.1.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

8.1.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

8.1.9. оснащение средствами коллективной защиты;

8.1.10. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст.219 ТК РФ);

8.1.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.1.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.1.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

8.1.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по

оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.1.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

8.1.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

8.1.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.226-230 ТК РФ);

8.1.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

8.1.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

8.1.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других

федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

8.1.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

8.1.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.1.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

8.1.25. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.1.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

8.1.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.2. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда (ст.214.1 ТК РФ).

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный настоящей статьей запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.3. Работодатель имеет право (ст. 214.2 ТК РФ):

8.3.1. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

8.3.2. вести электронный документооборот в области охраны труда;

8.3.3. предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

8.4. Работник обязан (ст.215 ТК РФ):

8.4.1. соблюдать требования охраны труда;

8.4.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

8.4.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

8.4.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.4.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.4.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

8.4.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8.4.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями (ст.220 ТК РФ).

8.5. Каждый работник имеет право на (ст. 216 ТК РФ):

8.5.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

8.5.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.5.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (ст.218 ТК РФ);

8.5.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

8.5.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке (ст.221 ТК РФ);

8.5.6. обучение по охране труда за счет средств работодателя (ст.219 ТК РФ);

8.5.7. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

8.5.8. гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

8.5.9. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

8.5.10. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

8.5.11. 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 или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

8.5.12. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

8.6. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 216.1 ТК РФ).

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с ТК РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

8.7. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 216.2 ТК РФ).

Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

8.8. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое (ст.216.3 ТК РФ).

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.9. Профсоюзный комитет обязуется:

8.9.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников ДОУ;

8.9.2. осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения, а в соответствии с законодательством (избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от профсоюзного комитета в комиссию по охране труда);

8.9.3. заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год;

8.9.4. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения;

8.9.5. принимать участие в расследовании несчастных случаев;

8.9.6. предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

8.9.7. обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8.10. Пожарная безопасность.

8.10.1. Работодатель имеет право:

- Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;
- Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

8.10.2. Работодатель обязан:

- Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;
- Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;
- Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;
- Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;
- Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;
- Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.
- Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.10.3. Профсоюз:

- Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом

обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

- Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников к действиям при возникновении пожара.

От работников
Председатель профсоюзной
организации



« 07 » марта 2023 г. Е. А. Королева

От работодателя
Директор Дома детского творчества
города Костромы «Жемчужина»



« 07 » марта 2023 г. Ю. Н. Титова