

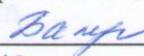
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Костромы «Детский сад № 27»

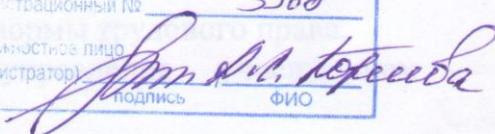
Коллективный договор
на 2024-2027 г.г.

от Работодателя
Заведующий детского сада № 27


Н.Е.Белянина
« 20 » 2024 года

от Работников
председатель профсоюзной
организации

 Е.А.Бакулина
« 12 » 02 2024 года

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Управление экономики	
Администрация города Костромы	
Дата регистрации	19.02.2024
Инвентарный №	5968
Должность лица (регистратор)	
Подпись	ФИО

Принят на общем собрании трудового коллектива
Детского сада № 27 города Костромы

« 12 » 02 2024 года

1. Общие положения Обязательства сторон

- 1.1 Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в Детском саду № 27 города Костромы .
- 1.2 Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников данного учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников по сравнению с установленными законами.
- 1.3 Сторонами Коллективного договора являются
 - Работники в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее - профком)
 - Работодатель в лице заведующего Н.Е.Беляниной
- 1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5 Работники не являющиеся членами профсоюза уполномочивают профком предоставлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30,31 ТК РФ), профком является представителем работников.
- 1.6 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7 В течении срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств (статья 40 ТК РФ)
- 1.8 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами
- 1.9 Стороны договорились, что локальные акты, содержащие нормы трудового права или затрагивающие социально – экономические интересы работников, принимаются по согласованию с профкомом:
 - Правила внутреннего трудового распорядка
 - График отпусков
 - График работы сотрудников
 - Положение об оплате труда
 - Соглашение по охране труда
 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обеззараживающими средствами
 - Другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
- 1.10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:
 - учёт мнения профкома при увольнении работников по п.2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ и согласование с профкомом локальных актов, относящихся к трудовой деятельности работников
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных и нормативных актов
 - получения от работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам предусмотренным

ст. 63 ТК РФ и по иным вопросам предусмотренным в настоящем коллективном договоре

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию
- участие в разработке и принятии коллективного договора
- другие формы

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течении трёх лет. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более трёх лет.

1.12. В течении срока действия Коллективного договора стороны могут вносить дополнения и изменения на основе взаимной договорённости, в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Принятые изменения и дополнения являются приложением к Коллективному договору.

1.13. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течении пяти дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.14. Стороны осуществляют контроль за ходом коллективного договора и ежегодно отчитываются о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

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

2. Трудовой договор

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённый на неопределённый срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, установленных трудовым законодательством.

2.1.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, Коллективным договором, являются не действительными и не могут применяться.

2.2. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с Уставом учреждения, Положением об оплате труда, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника

2.3 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.4. Работодатель устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работников в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, о чём работники должны быть ознакомлены под подпись; условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда.

В течении 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 форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течении года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, а также повышение квалификации работников не реже чем один раз в три года (в разрезе специальности).

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 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.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную и по её результатам устанавливать работникам стимулирующие выплаты, соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях которые могут повлечь массовое высвобождения, 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, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя, сокращением численности или штата в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ)

4.3. Стороны договорились, что:

- право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют так же: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии) и проработавшие в учреждении свыше 10 лет; не освобождённые представители первичных профсоюзных организаций;
- Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а так же преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.1.2. Рабочее время работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, а так же условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Стороны пришли к соглашению, что:

5.2.1. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя) имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет), а так же лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда при этом производится пропорционально отработанному времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких – либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска (статья 93 ТК РФ)

5.2.2. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ)

5.2.3. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия. Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника (статья 99 ТК РФ)

5.2.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжения работодателя при

необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работником с ненормированным рабочим днём является работник занимаемый должностью заместителя заведующего, ему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 календарных дня.

5.2.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном в Положении об оплате труда.

5.2.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с согласия работников по письменному приказу работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.2.7. 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 рабочего времени.

5.3. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществлять в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий отдыха работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала

5.3.1. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год может осуществляться работодателем с согласия работника (ст.124, 125 ТК РФ).

5.3.2. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника (ст. 124, 125 ТК РФ).

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

Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником в случае несвоевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска (статья 124 ТК РФ).

5.3.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 173 – 174 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязуется

5.4.1. 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 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, то пропорционально отработанному времени .

5.4.2. Предоставлять работникам без сохранения заработной платы отпуска в соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ, а также :

- работникам случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- проводы сына в армию – 3 календарных дня;
- отправка детей в лагеря отдыха, в школу (1 сентября) – 1 календарный день;
- по семейным обстоятельствам -продолжительностью по согласованию сторон;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту)-до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет -до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет -до 14 календарных дней.

5.4.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.5. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и рабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Порядок установления оплаты труда работников Детского сада № 27 города Костромы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детского сада №27». Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детского сада №27» является приложением к коллективному договору (Приложение № 1).

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

Рабочая группа избирается на собрании трудового коллектива сроком на 3 календарных года, 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 3 месяца. Заседание рабочей группы может быть инициировано любым членом рабочей группы.

Заседание Рабочей группы является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её 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.

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

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

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

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

Основанием для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполненных работ служат:

- для педагогических работников-листы самооценки деятельности в соответствии с критериями Перечня и условий выплат стимулирующего характера муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детский сад № 27» (Приложение 3 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детский сад № 27») и материалы, подготовленные руководителем учреждения, старшим воспитателем.
- для непедагогических работников- материалы, подготовленные руководителем учреждения, заместителем руководителя.
- Листы самооценки должны быть представлены в рабочую группу за неделю до объявленной даты заседания рабочей группы.

6.3.Выплата заработной платы работникам Детского сада № 27 города Костромы производится не реже, чем 2 раза в месяц:

25 числа текущего месяца - за первую половину месяца, 10 числа следующего месяца – за вторую половину месяца путём перечисления в кредитную организацию на расчетный счет, указанный в заявлении работника.

6.4.При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний,
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается заведующим с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных и нормативных актов.

6.5. 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 (статья 136 ТК РФ)

6.6. 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 (статья 142 ТК РФ)

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

Работник, отсутствующий в своё рабочее время на рабочем месте а 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 работником на работу.

6.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.8. Работодатель принимает все меры по обеспечению занятости работников в случае простоя не по вине работодателя и работника (карантин, аварии) при этом оплата производится в размере среднего заработка.

В случае невозможности обеспечить занятость работника, оплата производится в соответствии со статьёй 157 ТК РФ.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Сохранять за работником участвующем в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, заработную плату в полном объёме.

6.9.2. Проводить тарификацию педагогических кадров по согласованию с выборным профсоюзным органом. Своевременно уточнять квалификацию работников в связи с изменениями стажа, образования, квалификационной категории.

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

6.11. 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.

- Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

1. в связи со смертью работника, близких родственников (родители, муж, жена, дети).

2. при несчастных случаях, авариях, травмах, пожаре, гибели имущества;

3. регистрация бракосочетания сотрудников или их детей;

4. приобретение дорогостоящей бытовой техники;

5. ремонт жилья;

6. приобретение лекарств, путевок с санаторий, или платное лечение.

Материальная помощь предоставляется на основании личного заявления работника, размер определяется рабочей группой.

Оказание материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда учреждения, размерами не ограничено.

6.12.Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановления документов об образовании- со дня представления соответствующего документа;
- 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 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 так же в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.13. 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 и спорта 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 и спорта Администрации города Костромы.

6.14. 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 это 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.

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.Руководитель 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.
- производить через бухгалтерию удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счёт профсоюзной организации при наличии письменного заявления
- разрешить обучение председателя профсоюзной организации по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течении 7 дней в календарном году
- производить выплату компенсационного характера в размере 500 рублей председателю профсоюзной организации на основании «Перечня выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детского сада № 27» за работу в рамках социального партнерства.
- предоставить помещения для проведения собраний, заседания, оргтехнику.

7.2. Профсоюзный комитет имеет право контроля за 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 статьи 81 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа, данное положение действует в течении двух лет после окончания их полномочий.

7.4. Включить представителей профсоюза в состав комиссий учреждения по:

- тарификации
- аттестации педагогических и руководящих работников
- распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детского сада № 27»
- по специальной оценке условий труда
- охране труда
- социальному страхованию

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 настоящего Кодекса 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 используемого 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;

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

9.4.7. 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 настоящим Кодексом 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, имеющих место 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 ДОУ;

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 пожарнотехническому 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.

8.11. Работодатель обязуется предоставлять гарантии работникам при прохождении диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение диспансеризации в день освобождения от работы.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за соблюдением обязательств коллективного договора осуществляет работодатель, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы. Стороны отчитываются о ходе выполнения коллективного договора перед трудовым коллективом ежегодно.

Разногласия между руководителем и коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективном договоре в период срока его действия, разрешаются путём принятия компромиссного решения.

от Работодателя
Заведующий детского сада № 27

_____ Н.Е.Белянина
« ____ » _____ 20 года

от Работников
председатель профсоюзной
организации

_____ Е.А.Бакулина
« ____ » _____ 20 года