

От работодателя:

Заведующий МАДОУ «Детский сад №15
г.Сосногорска»



[Signature] /Н.И.Бойкова

03 2023 г.

От работников:

Представитель собрания трудового
коллектива МАДОУ «Детский сад №15
г.Сосногорска»

[Signature] /Л.А.Самарина

« 14 » 03 2023 г.

Коллективный договор
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №15 г.Сосногорска»

на 2023- 2026 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,	
<u>с замечаниями</u>	
Регистрационный №	<u>59-К/2023</u>
от « <u>19</u> »	<u>06</u> 20 <u>23</u> г.
Начальник управления труда:	<u>[Signature]</u>
<u>Актумеева</u>	<u>Актумеева Л.В.</u>
подпись	ф.и.о.

г. Сосногорск

Содержание

1. Общие положения	3
2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	5
3. Трудовой договор	7
4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении	8
5. Рабочее время и время отдыха	9
6. Условия и охрана труда	10
7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни	13
8. Социальные льготы и гарантии	15
9. Работа с молодежью	16
10. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников	16
11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	177
12. Ответственность сторон социального партнерства	177
13. Заключительные положения	1818

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

Договор составлен с учетом требований Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы и Регионального соглашения по социально-экономическим вопросам между Правительством Республики Коми, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Коми» и Региональным объединением работодателей Союз промышленников и предпринимателей Республики Коми на 2021 - 2023 годы (зарегистрировано 18.01.2021 г. № 1, распоряжение Правительства Республики Коми от 29.12.2020 г. № 456-р).

1.2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

работодатель МАДОУ «Детский сад №15 г.Сосногорск», представленный в лице заведующего Бойковой Нины Ивановны, именуемый далее «Работодатель», и **работники** организации, именуемые далее «работники», представленные собранием трудового коллектива, в лице ее представителя Самариной Людмилы Александровны (протокол общего собрания трудового коллектива №1 от 14.03.2023).

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Договор заключен полномочными представителями Сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе организации;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшения их положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства.

1.5. Стороны Договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.6. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- создавать условия для профессионального и личностного роста

работников, усиления мотивации к повышению производительного труда;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Собрание трудового коллектива как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации (предприятия) присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, Договора, иных актов, действующих в организации (предприятии) в соответствии с действующим законодательством;

- в период действия Договора при условии выполнения Работодателем его положений Собрание трудового коллектива отказывается от организации забастовок;

- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Условия Договора обязательны для его Сторон.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании «Положения об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №15 г.Сосногорска», являющегося частью Договора (приложение № 2___), принятого с учетом мнения собрания трудового коллектива.

2.1.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям приведены в Приложении № 2___ к Договору.

2.1.3. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (в рублях). Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца: 15 и 30 числа каждого месяца, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных Договором или трудовым договором (*статья 136 ТК РФ*).

2.1.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (*статья 150 ТК РФ*).

2.1.5. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учётом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, Работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу (*статья 150 ТК РФ*).

2.1.6. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника; по причинам, не зависящим от Сторон, оплачивается в размере 67 % средней заработной платы работника (*статья 157 ТК РФ*).

2.1.7. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится в повышенном размере: 4 % (*статья 147 ТК РФ*).

2.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (*статья 151 ТК РФ*).

Конкретный размер доплаты работнику определяется соглашением с Работодателем и не может быть ниже 5 % тарифной ставки (должностного оклада).

2.1.9. Вознаграждение по итогам работы организации (предприятия) за год выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №15 г.Сосногорска» (приложение № 2).

2.1.10. Другие виды вознаграждений (за выслугу лет, за профессиональное мастерство и иные) выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №15 г.Сосногорска» (приложение № 2).

2.1.11. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата (глава 26 ТК РФ).

2.1.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (статья 124 ТК РФ).

2.2. В области нормирования труда Стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и пересмотр норм труда с учетом мнения собрания трудового коллектива не чаще чем один раз в год по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда (статья 160 ТК РФ).

Перечень действующих на момент подписания Сторонами Договора норм труда в организации представлен в Приложении № 3.

2.2.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (статья 162 ТК РФ).

2.3. Гарантии и компенсации:

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы (статья 168 ТК РФ) по проезду, найму жилого помещения, суточные, иные расходы в следующих размерах: 100%.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения по направлению организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177 ТК РФ).

2.3.3. Работникам организаций, расположенных в районах ~~и~~

Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в два года.

2.3.4. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов, связанных с переездом.

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Договором (статья 68 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70, 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.5.1. Стороны Договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны производиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже раз в 5 лет.

4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации (предприятия), реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием собрания трудового коллектива.

4.2. Работодатель и собрание трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации (предприятия), сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации (предприятия).

4.3. Работодатель совместно с собранием трудового коллектива принимает меры по предотвращению массовых увольнений, смягчению последствий спада производства и банкротства организации (предприятия), социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

4.4. По договоренности Сторон высвобождение работников является массовым в случае сокращения 50 % или более процентов от общей численности работников в течение 30 календарных дней.

4.5. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд, представляет собранию трудового коллектива информацию о создании и ликвидации рабочих мест.

4.6. Работодатель по согласованию с собранием трудового коллектива организует переобучение высвобождаемых работников новым профессиям.

4.7. При сокращении численности или штата работников организации (предприятия) преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет;
- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет.

4.8. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает наем новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время.

5.1.1. Режим рабочего времени в организации (предприятии) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения собрания трудового коллектива (Приложение № __4__), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения собрания трудового коллектива.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие (статья 103 ТК РФ).

5.1.2. Устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Работницам женщинам устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов, музыкальному руководителю - 24 часа, учителю – логопеду – 20 часов.

Работникам в возрасте до 16 лет устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 24 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

5.1.3. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке: всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье). Сторожа работают в соответствии с графиком сменности, поэтому выходные дни будут приходиться на различные дни недели, с предоставлением выходных дней по скользящему графику (часть третья ст. 111 ТК РФ).

5.1.4. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и с учетом мнения собрания трудового коллектива на основании письменного приказа Работодателя (статья 113 ТК РФ). Работа в выходной день подлежит оплате не менее чем в двойном размере (статья 153 ТК РФ), или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам: педагогическим работникам, младшим воспитателям обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками, другому персоналу детского сада на своих рабочих местах в помещениях детского сада с 12.00 часов до 12.30 часов. (статья 108 ТК РФ).

5.1.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью __28__ календарных дней (статья 115 ТК РФ).

Отдельным категориям работников предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 16 календарных дней;

- педагогическим работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней.

5.1.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения собрания трудового коллектива. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в удобное для них время пользуются работники: многодетные родители (у кого трое и более детей).

5.1.8. По желанию работника и с согласия Работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6. Условия и охрана труда

6.1. **Обязательства работодателя** в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда:

6.1.1. Создать в организации (предприятии) службу охраны труда. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать уголок охраны труда (статья 223 ТК РФ).

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 214 ТК РФ).

6.1.3. Провести специальную оценку условий труда (статья 214 ТК РФ).

6.1.4. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры работников (приложение № 5 с перечнем контингента работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам, с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ) (статьи 214, 220 ТК РФ).

6.1.5. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации (предприятия) сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (приложение № 6 - нормы выдачи обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты) (статьи 214, 221 ТК РФ).

6.1.6. Организовать проведение стирки, чистки, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания, обезвреживания и ремонта средств индивидуальной защиты (пункт 22 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами

индивидуальной защиты, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н).

6.1.7. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации (предприятия) смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (приложение №__7__ - нормы выдачи обеспечения смывающими и обезвреживающими средствами) (статьи 214, 221 ТК РФ).

6.1.8. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (статья 219 ТК РФ).

6.1.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (статья 214 ТК РФ).

6.1.10. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (статья 214 ТК РФ).

6.1.11. Разработать и реализовать план улучшения условий и охраны труда. (приложение № 8 - план мероприятий по улучшению условий и охраны труда).

6.1.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

6.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях организации (предприятия) и выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда:

- обеспечивать совместно с собранием трудового коллектива проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации (предприятия) и структурных подразделений, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных заседаниях с собранием трудового коллектива, совместных комиссиях вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах.

6.1.14. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Работников или их представительного органа комиссию по охране труда (приложение №9 - положение о комиссии по охране труда).

6.1.15. Освобождать уполномоченных лиц по охране труда от основной работы на ___ час в неделю для выполнения возложенных на них общественных обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.1.16. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением

нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (статья 253 ТК РФ);

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.17. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 265 ТК РФ);

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (статья 265 ТК РФ);

- направлять работников в возрасте до 21 года на периодические медицинские осмотры ежегодно (статья 220 ТК РФ).

6.1.18. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

При наличии разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда материалы по результатам специальной оценки условий труда направлять в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми для осуществления государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда.

6.1.19. Предоставлять гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

По результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации:

- сокращенный рабочий день за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (статья 92 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (статья 117 ТК);

- повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);

- обеспечение молоком или другими равноценными продуктами, лечебно-профилактическим питанием (статья 222 ТК РФ).

6.1.20. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (приложение №10 – Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в МАДОУ «Детский сад №15 г.Сосногорска»).

6.1.21. Обеспечить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (статья 216 ТК РФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету»).

6.1.22. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.2. Обязанности работника в области охраны труда (статья 215 ТК РФ):

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами внутреннего трудового

распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

6.2.2. Правильно применять выданные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

6.2.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Обязательства собрания трудового коллектива:

6.3.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

6.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от собрания трудового коллектива.

6.3.3. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3.4. В целях защиты прав и интересов Работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации (предприятия) в области охраны труда;
- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации (предприятия) по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения Договора и трудового договора.

6.3.5. Проводить обучение членов комиссии по охране труда от собрания трудового коллектива.

6.3.6. Проводить совместно с Работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда собранием трудового коллектива.

7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержанию здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и Договором.

7.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

7.1.3. Оборудовать медицинский кабинет. Обеспечить наличие в организации медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов. Возложить обязанности по своевременному пополнению аптечки на специалиста по охране труда и (или) на иного компетентного работника организации.

7.1.4. Проводить совещания и семинары с руководителями структурных подразделений организации по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

Разместить на информационных стендах, интернет-страницах организации телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

7.1.5. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов при организации и проведении ежегодного Дня донора.

7.1.6. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики);

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом.

7.1.7. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ-инфекции (пункты 690-694 Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 № 4 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней»).

7.1.8. Обеспечивать прохождение всеми работниками диспансеризации (статья 185.1 ТК РФ).

7.2. Работник обязуется:

7.2.1. Проводить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные

психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.2.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.2.3. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.2.4. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых в организации занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель и собрание трудового коллектива договорились, что без создания достойных условий жизни, быта и отдыха работников невозможны эффективность производства и социальное благополучие работников.

8.2. Работодатель совместно с собранием трудового коллектива обязуются обеспечивать социальные гарантии работникам независимо от места их работы, занимаемой должности.

8.2.1. Работников за многолетний безупречный труд и в связи с юбилейными днями рождения награждать Почетными грамотами.

8.2.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

8.2.12. Предоставлять дополнительный неоплачиваемый отпуск работникам в случае:

- рождения детей – в количестве 5 дней;
- призыва детей на воинскую службу (проводы в армию) - в количестве 5 дней;
- регистрации брака детей - в количестве 5 дней.

8.2.15. Для работников организации (предприятия) и членов их семей проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные Дню семьи, Международному дню защиты детей, Дню пожилых людей, Дню знаний, Дню матери, детским новогодним утренникам.

8.2.16. Организовывать для работников спортивно-массовые мероприятия, способствующие укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, клубных, совместные турпоездки, походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, спартакиады с привлечением семейных команд).

8.2.17. Оказывать помощь для лиц с ограниченными возможностями при трудоустройстве.

8.2.18. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, два оплачиваемых дополнительных дня отдыха

(статьи 8, 22 и 41 ТК РФ) в соответствии с письмом Минтруда России от 23.07.2021 № 14-4/10/П-5532, письмом Минтруда России от 02.11.2021 № 14-4/10/П-8145 и Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, подготовленными в соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания с членами Правительства Российской Федерации 20.10.2021.

8.2.19. Осуществлять мероприятия в рамках реализации Национального проекта «Демография» (поддержка работников при рождении детей; программы системной поддержки и повышение качества жизни граждан старшего поколения; меры, направленные на мотивацию граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек).

9. Работа с молодежью

9.1. В целях привлечения в организацию (предприятие) молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- предоставлять рабочие места для молодежи, окончившей общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации;
- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
- совместно с собранием трудового коллектива создать комиссии (советы) по работе с молодежью и разработать комплексные программы по работе с молодежью;
- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития.

9.2. Работодатель при участии собрания трудового коллектива организует:

- проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста;
- спортивный и культурный досуг молодежи;
- закрепление за молодыми работниками опытных работников (наставничество).

10. Гарантии прав собрания трудового коллектива

10.1. Работодатель соблюдает права собрания трудового коллектива, всемерно содействует его деятельности в соответствии с главой 58 ТК РФ и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель предоставляет собранию трудового коллектива в

бесплатное пользование необходимыми для его деятельности помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи.

10.3. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации (предприятия) по согласованию с собранием трудового коллектива (с учетом мнения собрания трудового коллектива).

11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

11.1. Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение собрания трудового коллектива при принятии локальных нормативных актов.

11.2. При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Стороны Договора придерживаются порядка и правил, предусмотренных главой 61 ТК РФ.

11.3. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

11.4. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах (указать размер и порядок оплаты простоя). Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

11.5. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12. Ответственность сторон социального партнерства

12.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством и (или) их Уставом несут ответственность за уклонение от участия в переговорах за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по Договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением Договора. Должностные лица, представляющие Работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения Договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств Договора.

12.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по Договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

12.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

12.4. Сторона, допустившая нарушение условий Договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

12.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение Договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (статья 419 ТК РФ).

13. Заключительные положения

13.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют подписавшие его стороны в согласованном порядке, формах и сроках, а также соответствующие органы по труду. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

13.2. Контроль за выполнением положений Договора осуществляется с периодичностью не реже чем один раз в шесть месяцев.

13.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

13.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.5. Действие Договора распространяется на всех работников организации (предприятия). (статья 43 ТК РФ).

13.6. В Договор по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения (порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор установлен статьей 44 ТК РФ).

13.7. Договор заключен сроком на 3 года до 14.03.2026 года (статья 43 ТК РФ) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами 14.03.2023 года. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

13.8. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (статья 50 ТК РФ).

Представитель Работодателя
заведующий МАДОУ
«Детский сад №15 г.Сосногорска»



Н.И.Бойкова
Подпись, ФИО

«14» 03 2023 г.

Представитель работников
уполномоченный представитель собрания
трудоого коллектива МАДОУ «Детский
сад №15 г.Сосногорска»

Л.А.Самарина
Подпись, ФИО

«14» 03 2023 г.

Изменения и дополнения в коллективный договор

МАДОУ «Детский сад №15 г. Сосногорска»

Внести в коллективный договор следующие изменения и дополнения:

1. Пункт 5.1.6, раздела 5, коллективного договора «Рабочее время и время отдыха» читать в следующей редакции:

5.1.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (*статья 115 ТК РФ*).

Отдельным категориям работников предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 16 календарных дней;

- педагогическим работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней.

От работодателя:

Заведующий МАДОУ «Детский сад
№15 г. Сосногорска»

 Н.И. Бойкова
«01» 09 2023 г.

От работников:

Представитель собрания трудового
коллектива

Л.А. Самарина
«01» 09 2023 г.

Приняты на общем собрании

«01» 09 2023 г.

Протокол № 5

присланы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № 59-К/2023
от «03» 10 2023 г.

Заместитель министра:
В.В. Коротин
подпись ф.и.о.