

Заведующая МДОУ
«Детский сад Улыбка»

_____ И.Н. Назаренко

«___» 2023г.
М.П.

Председатель профсоюзной
организации

_____ Н.В. Давыдова

«___» _____ 2023 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад Улыбка Сонковского района Тверской области»**

На 2023 – 2024 год (годы)

или

с «___» _____ 202_ г. по «___» _____ 202_ г.

2023

СОДЕРЖАНИЕ

стр.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	3
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	4
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	7
5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	9
6. ОХРАНА ТРУДА	11
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	15
8. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ...	15
9. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ	15
10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА.....	16
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	17

(В электронной версии для перехода в конкретный раздел коллективного договора необходимо нажать Ctrl + лев. клавиша мыши)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ «Детский сад Улыбка Сонковского муниципального округа Тверской области» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами Договора являются:

работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя, Назаренко Ирины Николаевны, именуемый в дальнейшем – Работодатель, и работники в лице их представителя – *председателя профкома Учреждения – Давыдовой Надежды Владимировны*, именуемые в дальнейшем – Работники.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым сторонами.

1.3. Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников (далее – Профсоюз).

Локальные нормативные акты должны соответствовать трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам Российской Федерации, соглашениям и Договору.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями и Договором недействительны и не подлежат применению.

Учёт мнения (согласование) Профсоюза производится сторонами по правилам статьи 372 ТК РФ.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения.

1.5. Коллективный договор заключён на срок 3 года и вступает в силу с даты подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации (Положением о ней), Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске

повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, определенных трудовым законодательством.

2.4. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством

2.6. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

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, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.7. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период один месяц.

2.8. В трудовой договор в обязательном порядке включаются сведения, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в том числе о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), утверждаемыми по согласованию с Профсоюзом.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю .

Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.3. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с Профсоюзом и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

3.4. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

3.5. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учётный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, одинокие родители, опекуны, воспитывающие детей в возрасте не младше пяти лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке: суббота, воскресенье и праздничные дни, установленные законодательством Российской Федерации. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для всех категорий работников не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

3.8. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профсоюзом.

3.9. Накануне праздничного нерабочего дня, а также накануне первого из выходных дней, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, продолжительность рабочего дня сокращается:

- всем работникам - на 1 час;

Продолжительность рабочего дня сокращается на указанных выше условиях, также в дни следующих праздников (в рабочие дни, предшествующие им, если праздник выпадает на выходной день):

- *День дошкольного работника.*

3.10. В день рождения работника его рабочий день сокращается на 1 час без уменьшения размера оплаты труда.

3.11. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней .

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом образовательного учреждения.

Кроме случаев, установленных трудовым законодательством, предоставлять удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск следующим работникам:

- занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ.

3.12. Очерёдность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков составляется Работодателем на основании пожеланий работников с учётом необходимости поддержания нормального режима работы организации.

3.13. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- имеющие 3-х и более детей в возрасте до 14 лет ;
- инвалиды войны;
- ветераны боевых действий;
- в возрасте до 18 лет;
- другие работники, в случаях, предусмотренных законодательством.

3.14. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статьи 128, 263 ТК РФ).

Ежегодный основной, дополнительные оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы не могут предоставляться на условиях, ухудшающих положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников (приложение № 5).

4.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 23 числа каждого месяца – расчет за первую половину месяца и 8 числа - окончательный расчёт за предыдущий месяц работы.

4.3. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и региональным соглашением о минимальной заработной плате.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере в соответствии со статьей 236 ТК РФ, не ниже одной 150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4.6. 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.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

4.7. Работодатель производит за счёт собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двухкратном размере или по желанию работника компенсируется предоставлением другого дня отдыха с оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере. (ст.153 ТК РФ)

4.9. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки компенсационного характера

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*требование статьи 147 ТК РФ*)- 4%;

- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ, замещение временно отсутствующего работника производится доплата в размере 100 % тарифной ставки (оклада);

4.10. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий производится с учетом показателей результативности труда деятельности работников организации (критерии, показатели и размеры стимулирующих выплат указываются в Положении о порядке и условиях оплаты стимулирования труда (приложение 1).

4.11. Вознаграждение по итогам работы организации за год выплачивается в соответствии с Положением (приложение №1)

4.12. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения выплачивается стипендия в размере среднего заработка.

Работникам, производящим обучение на рабочих местах, устанавливается оплата за обучение в размере 100 % от тарифной ставки (должностного оклада) обучающегося ежемесячно на весь период обучения.

Оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов производится в размере 30 % от тарифной ставки (должностного оклада) руководителя практики ежемесячно за весь период практики.

4.13. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда. Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при проведении специальной оценки условий труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их введения.

4.14. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Выплата заработной платы производится в денежной форме.

4.15. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ *(могут быть предусмотрены и иные периоды для расчёта среднего заработка, если это не ухудшает положение работников)*.

4.16. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объёме перечисление страховых взносов и других обязательных платежей.

5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

1) укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями;

2) создавать условия для профессионального роста работников путём создания системы подготовки кадров, обеспечивающей возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности;

4) формировать резерв на замещение управленческих должностей, организовывать работу по повышению квалификации специалистов, включённых в резерв, разрабатывать и внедрять системы их продвижения по службе;

6) предоставлять работникам право повышения своей квалификации за счёт средств организации с периодичностью не реже, чем раз в 3 года;

7) разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности работников предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение их в качестве наставников для молодёжи, впервые приступающей к трудовой деятельности;

5.2. Организовывать профессиональную подготовку и переподготовку работников предпенсионного и пенсионного возраста путём внутрифирменного профессионального обучения, а также в учреждениях профессионального

образования с целью продолжения ими трудовой деятельности в соответствии с потребностью организации.

5.3. Обеспечивать работнику, прошедшему переподготовку или повышение квалификации, по заключению квалификационной комиссии и документам учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

5.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза.

5.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации или иного представительного органа работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 и 8 части первой статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с Профсоюзом.

5.6. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

5.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом в службу занятости и Профсоюзу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет службе занятости и Профсоюзу информацию о возможном массовом увольнении.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников Работодатель обязан предупредить работников персонально под расписку не менее чем за два месяца.

5.8. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

5.9. Стороны договорились установить критерии массового увольнения работников с учетом норм, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию

занятости в условиях массового высвобождения», если иное не установлено в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

5.10. Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения работников осуществлять за счёт средств организации меры, обеспечивающие переподготовку или обучение новым профессиям работников, намеченных к увольнению, и их последующее трудоустройство.

5.11. При сокращении численности или штата работников, кроме случаев, предусмотренных законодательством, не допускается увольнение:

- двух работников из одной семьи одновременно;
- одиноких родителей (опекунов), воспитывающих детей до 18 лет;
- выпускников образовательных учреждений профессионального

образования в первый год после обучения в связи;

5.12. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, установленному законодательством, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют следующие работники:

- предпенсионного возраста;
- имеющие 2 и более детей до 3х летнего возраста;
- получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или

пенсионера;

5.13. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

5.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.15. При увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 части 1 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предложить работнику вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у него как в данной местности, так и в других местностях.

При расширении производства, появлении вакансий приоритетным правом приёма на работу пользуются лица, ранее уволенные из организации в связи с сокращением численности (штата) и не имевшие дисциплинарных взысканий.

5.16. Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается денежная компенсация в размере разницы между величинами выплачиваемой заработной платы по новой и предыдущей должностям в течение 3х месяцев.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны обязуются:

1) обеспечивать эффективное функционирование системы управления охраной труда;

2) осуществлять через *комиссию* по охране труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза проверки соблюдения установленных требований по охране труда, выполнения обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных Договором и соглашением об охране труда, а также информировать работников о результатах этих проверок;

3) обеспечивать необходимые условия для эффективной работы *комиссии* по охране труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза;

4) осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда;

5) постоянно анализировать условия охраны труда работников и выработать меры по их улучшению;

6.2. Работодатель обязуется:

1) выделять средства на мероприятия по охране труда ежегодно (*Размер выделенных средств не может быть меньше, чем предусмотрено ст.226 ТК РФ*)

2) выполнять в полном объёме и в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда;

(соглашение составляется в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н)

3) проводить специальную оценку условий труда;

(Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)

4) обеспечивать создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

5) предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством, а также информировать работников об их обязанностях в области охраны труда;

6) обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;

7) обеспечивать всех работников по профессиям и видам работ инструкциями по охране труда;

8) организовывать проведение за счёт 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

9) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

(приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и (или) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; Постановление Правительства Российской Федерации от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности»)

10) предоставлять возможность членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов по охране труда на рабочих местах;

11) обеспечивать в установленном порядке:

- обучение работников вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда,
- проведение инструктажей по охране труда,
- обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов,
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;

12) обеспечивать профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счёт средств организации в случаях приостановки деятельности (закрытия) организации или его подразделения, ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием;

13) выдавать работникам за счёт Работодателя сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средств индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счёт средств организации;

(приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"», на основании результатов специальной оценки условий труда, исходя из фактических условий труда и согласно типовым нормам выдачи средств индивидуальной защиты).

14) обеспечивать ремонт, сушку, стирку и подгонку специальной одежды и специальной обуви, а также её обезвреживание и восстановление защитных свойств;

15) обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

16) устанавливать дополнительное единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причинённого их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в размере двукратной величины базового оклада в случаях:

- смерти работника в результате несчастного случая, связанного с исполнением им трудовых обязанностей;
- получения работником инвалидности;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

17) устанавливать работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, доплату до среднего утраченного заработка при переводе работника по медицинским показаниям на другую работу, до момента установления ему профессиональной заболеваемости;

18) осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причинённого работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

19) осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе дополнительное;

20) обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничение применения труда женщин на работах в ночное время,
- выполнение мероприятий по выводу женщин с тяжёлых физических работ и работ с вредными и(или) опасными условиями труда,
- выделение рабочих места для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу,

21) принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

22) проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

23) исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и(или) опасными условиями труда;

24) обеспечивать температурный режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами;

6.3. Работники обязуются:

- 1) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

2) проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

4) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

(приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»)

7. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. Работодатель обязуется:

1) обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2) заключать договоры с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации и профилактических осмотров работников;

3) обращаться в установленном порядке в Фонд социального страхования Российской Федерации для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

8.1. Молодым работником считается работник в возрасте до 35 лет включительно. Молодая семья - это семья, возраст каждого из супругов в которой не превышает 35 лет, либо неполная семья, состоящая из одного молодого родителя, возраст которого не превышает 35 лет, и одного и более детей.

8.2. В целях привлечения в организацию молодёжи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

1) обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы *(не переводить на другое место работы без согласия работника)*;

2) создать совместно с Профсоюзом комиссию по работе с молодёжью, и разработать комплексную программу по работе с молодёжью;

3) создавать условия для профессионального роста молодых работников, для освоения новых профессий и повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;

4) обеспечить подготовку индивидуальных планов профессионального развития для каждого молодого работника;

5) способствовать карьерному росту молодых работников;

8.3. Профсоюз организует:

1) проведение среди молодёжи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста и пр.;

2) спортивный и культурный досуг молодёжи.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

9.1. Работодатель содействует деятельности Профсоюз по вопросам:

1) защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

2) содействия занятости работников;

3) ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

4) соблюдения законодательства о труде;

5) урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров

9.2. Работодатель предоставляет Профсоюзу бесплатно:

1) необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;

2) городской телефон № 8 48 246 2 72 50, возможность пользования электронной и факсимильной связью не менее 2х часов в день;

3) оргтехнику для выполнения копировальных, множительных и переплётных работ;

4) возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников.

9.4. Работодатель обязан информировать Профсоюз о всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

9.5. Для осуществления деятельности по контролю за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда, за выполнением Договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены Профсоюза вправе беспрепятственно посещать и осматривать помещения организации, получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчёты по заработной плате.

9.6. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до 5 дней рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированный ответ.

9.7. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза в органах управления организацией с правом совещательного голоса.

9.8. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в состав следующих комиссий:

- по приватизации, реорганизации, ликвидации организации;
- аттестационной;
- по проверке деятельности подразделений;
- по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.9. Освобождённым и штатным членам Профсоюза предоставляются льготы и гарантии, выплачиваются премии и другие выплаты на общих с другими работниками основаниях.

9.10. Неосвобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов предоставляется ежемесячно свободное от работы время с сохранением заработной платы для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охраны труда, за выполнением коллективного договора и др.):

- руководителю Профсоюза 5 часов в неделю;
- заместителю руководителю Профсоюза 5 часов в неделю;
- уполномоченным по охране труда 5 часов в неделю

9.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемом в организации совместном комитете (комиссии) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия Профсоюза.

9.12. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые ТК РФ предусмотрено увольнение.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением Договора в согласованных порядке, формах и сроках осуществляют стороны, его подписавшие, а также Главное управление по труду и занятости населения Тверской области. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также Главному управлению по труду и занятости населения Тверской области необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

10.3. По итогам полугодия стороны информируют работников о выполнении Договора на общем собрании (конференции) работников.

10.4. В случае, если в нормативно-правовые акты федерального, регионального или местного уровня, федеральные, региональные, отраслевые или

территориальные соглашения будут внесены существенные изменения стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях Договора, не ухудшающих положение работников.

10.5. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания Договора направить его для проведения уведомительной регистрации в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации (*статья 50 ТК РФ*).

10.6. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и направляются на уведомительную регистрацию в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области в том же порядке, что и коллективный договор.

10.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не проводить забастовки.

10.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Приложения:

1) *правила внутреннего трудового распорядка; [ч.3 ст.103 ТК РФ]*

2) *положение о системе управления охраной труда;*

[приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»]

3) *план мероприятий по охране труда;*

4) *положение об оплате и стимулировании труда работников;*

5) *список профессий и должностей с вредными и (или опасными) условиями труда, с указанием соответствующих гарантий и компенсаций (отпуск, оплата труда, сокращённая рабочая неделя);*

[Для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска

составляет 7 календарных дней, а сокращённая рабочая неделя – не более 36 часов, статьи 92 и 117 ТК РФ]