Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 38 «Сказка»

C=RU, OU=Заведующая, O="МБДОУ Детский сад №38 ""Сказка"" ИНН 4222006498 ОГРН 1024201856997", CN=Костенкова Оксана Вячеславовна, E=ckazka38@mail.ru
Я являюсь автором этого документа
место подписания
2021-09-06 12:07:36
9.7.1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2024 годы

Принят на общем собрании работников,
протокол от 20.07 2021 г. № 2

Представитель работодателя:
_____ О.В.Костенкова
Заведующая МБДОУ

Представитель работников:
_____ Г.П.Кувшинова
Председатель первичной
профсоюзной организации

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в министерстве труда и занятости населения Кузбасса
Регистрационный № от _____2021 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детский сад № 38 «Сказка» (далее МБДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ и установления дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленным законом, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1.3 Сторонами коллективного договора являются работники МБДОУ в лице представителя, избранного из числа работников (ст. 21 ТК РФ), именуемые далее «работники» и муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 38 «Сказка», именуемое далее «работодатель», в лице заведующей МБДОУ, действующего на основании устава.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ.

1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ.

1.7 При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленной ТК РФ (ст. 36 ТК РФ).

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

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

1.12 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно, в соответствии с действующим законодательством.

1.13 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами либо даты, указанной в коллективном договоре по согласованию сторон.

1.14 Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ непосредственно работниками:

1) консультации с работодателем по вопросам принятых локальных нормативных актов;

2) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

3) обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ, внесение предложений по ее совершенствованию;

4) участие в разработке и принятии коллективного договора;

5) иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами МБДОУ, соглашениями, нормативными актами.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ (ст. 312.2 ТК РФ).

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

2.3. Трудовой договор с работником может быть заключен как срочный, так и на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не

могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57, 312,3, 312.4 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законам ст. 77 ТК РФ:

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.ст. 71, 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст. 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3-4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ, и иными федеральными законами.

2.7. Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный ст.77 ТК РФ, не является исчерпывающим.

2.8. Прекращение трудового договора с дистанционным работником помимо оснований, предусмотренных ст. 77 ТК РФ, может производиться по основаниям, предусмотренным ст. З 12.8 ТК РФ:

– если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя; – в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.9. При прекращении трудового договора по любому из перечисленных в ст. 77 ТК РФ оснований работник подлежит увольнению с работы. Днем увольнения является последний день работы, о чем делается

запись в трудовой книжке работника и формируются сведения о трудовой деятельности в электронном виде (ст.ст. 62, 66, 66.1 ТК РФ).

2.10. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа направляет дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе. (ст. З 12.8 ТК РФ).

Ш. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. 1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МКУ УО.

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

3.4. В случае направления работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование или для повышения квалификации, с отрывом от работы работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование или для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу и направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ. Таюке предоставить работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 -176 ТК РФ.

IV. Высвобождение работников и содействие по трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала (ст. 81 ТК РФ). Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в МБДОУ более 10 лет.

4.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ).

V. Рабочее время, время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Для работников МБДОУ, в том числе и выполняющих трудовые функции дистанционно, устанавливается пятидневная рабочая неделя, выходные дни — суббота, воскресенье. Продолжительность рабочего времени _не более 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в МКУ УС), до истечения шести месяцев отпуск предоставляется по основаниям, указанным в ст. 122 ТК РФ.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

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

При наличии финансовых возможностей, также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающего 28 календарных дней,

по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Решение о замене части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании поданного работником письменного заявления является правом, а не обязанностью работодателя.

5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней должны получать все лица, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли работник полное или неполное рабочее время.

5.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.ст. 116, 119 ТК РФ),

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день составляет 5 календарных дней. Должности работников МБДОУ, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день:

Заведующая, заместители заведующий.

При работе по совместительству работнику не предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.6. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск по следующим основаниям:

рождение ребенка — 1 день; –для проводов детей в армию — 1 день; – регистрация брака работника (детей работника) — 3 дня; – смерть членов семьи (супруга, детей, родителей, родных братьев и сестер) — 3 дня; родителю (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка –учащегося младших классов (1-4-й класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

5.7. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году; –родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ); – работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году; – работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней; – в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.8. Требования вышеуказанных пунктов также распространяются и на работников, выполняющих свои трудовые функции дистанционно (ст.ст. 312,4, 312.6 ТК РФ).

5.9. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. (ст. 312.9 ТК РФ).

Ш. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Системы заработной платы, размеры окладов, различного вида выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

6.2. Работодатель имеет право (ст. 144 ТК РФ) устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представителя работников.

6.3. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

аванс за первую половину месяца 30 числа текущего месяца, заработная плата ежемесячно 15 числа следующего за отчетным месяцем, установленного правилами внутреннего трудового распорядка МКУ УО, коллективным договором (ст, 136 ТК РФ).

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

6.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; – размеров 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; – размеров и оснований произведенных удержаний; – общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.5. Требования вышеуказанных пунктов также распространяются и на работников, выполняющих свои трудовые функции дистанционно, выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы. (ст. З 12,5 ТК РФ).

VII. Социальные гарантии и социальная поддержка

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Кемеровской области — Кузбасса, соглашениями, коллективным и трудовыми договорами, в частности:

– запрет работодателю требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, соответственно право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст. 60 ТК РФ); – изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ); – возмещение работнику заработной платы в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ); –сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также на проведение независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональному стандарту (ст. 187 ТК РФ); – при сокращении численности или штата работников учреждения –в форме трудоустройства на другую должность в учреждении, выплаты выходного пособия, а также среднего месячного заработка за период трудоустройства до трех средних месячных заработков и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой статьи 178.

Трудового кодекса РФ в случае увольнения (статьи 81, 178, 180 ТК РФ); – при совмещении работы с получением образования — в форме предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка (глава 26 ТК РФ); –при наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с

материнством в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком (статьи 183, 255 ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ); – с учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями — в форме перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя (глава 41 ТК РФ); –

7.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день

(дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК)

7.3. Работодатель:

7.3.1. Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В установленные сроки и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, фонд медицинского страхования РФ.

Обеспечивает своевременность и достоверность предоставляемых сведений о стаже работы работников в отделение Пенсионного фонда РФ по Кемеровской области — Кузбассу.

7.32. Обеспечивает единовременную выплату на частичную (полную) компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

1) связанных с погребением умерших работников;
2) связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);
3) связанных с погребением ветеранов труда.

7.3.3. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3 Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника,

7,3.5. Предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

7.3.6. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе

находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю,

7.4. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, локальным нормативным актом по согласованию с представителем работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Такой отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.5. Заявитель, желающий получить меры социальной поддержки, обращается с заявлением на имя руководителя, с приложением (в случае необходимости) подтверждающих документов.

7.6. Требования вышеуказанных пунктов также распространяются и на работников, выполняющих свои трудовые функции дистанционно.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний,

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда.

8, 13. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, журналов инструктажа за счет учреждения.

8.1.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования (ст. 226 ТК РФ).

8.1.5. Проводить обучение по охране труда не реже 1 раза в три года.

8.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

8.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.19. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.10. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.1.11. Выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

8.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.13. Предусматривать выплату денежной компенсации в случае:

гибели работника на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника, семье работника, погибшего в результате несчастного случая; – установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания.

8.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда,

8.1.15. Создать комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.

8.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.1.17. Обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законом.

8.1.18. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. (ст. З 12.7 ТК РФ).

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

8.23. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

9.1. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

9.2. Разрешение разногласий по выполнению коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.4. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора.

9.5. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7, Действие коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.8. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором.

9.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

9.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия настоящего коллективного договора.