От работников
Председатель общего собрания работников
Учреждения МБДОУ «Детский сад № 8»
_____А.С.Таранюк
«29»_декабря_2023 год

От работодателя
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 8»
_____Н.И.Давыдова
«29»_декабря_2023 год

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 8"

Digitally signed by МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 8"
DN: cn=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 8", c=RU, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 8", email=usolie-buh@yandex.ru
Date: 2024.04.03 11:15:28 +08'00'

Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8» на период 02.01.2024 – 01.01.2027 гг.

Адрес: город Усолье-Сибирское, ул.Крупской,29

Телефон: 8(39543)6-01-24
Сайт: http://mbdou8.eduusolie.ru
e-mail: mbdou8@inbox.ru

Принято общим собрание работников Учреждения
Протокол № 8 от 28.12.2023

Администрация
города Усолье-Сибирское
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 6
"02" 01 2024 г.
Консультант
ДОЛЖНОСТЬ ПОДПИСЬ

г. Усолье-Сибирское
2023 г.

Содержание:

1. Общие положения…… 3
2. Трудовой договор…… 4
3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников…… 5
4.Высвобождение работников и содействие их трудоустройству…… 6
5.Рабочее время и время отдыха…… 6
6.Оплата и нормирование труда…… 10
7.Гарантии и компенсации …… 10
8.Охрана труда и здоровья…… 11
9.Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон…… 14

Приложения:

1.Соглашение по охране труда…… 15

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8» (далее по тексту Учреждение) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

2. Коллективный договор. заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - 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 учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, территориальным соглашением.

3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники учреждения, в лице их представителя – председателя общего собрания работников Учреждения Таранюк Оксаны Сергеевны;

– работодатель, в лице руководителя учреждения Давыдовой Натальи Игоревны (ст. 40 ТК РФ).

4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 02.01.2024г.

5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

7. При реорганизации слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

14. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением:

- Общее собрание работников Учреждения;

- Педагогический Совет.

2. Трудовой договор

15.Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

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

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

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

19. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

20. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в течении календарного года в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ)

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

21. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

22.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

23.При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется в электронном виде (Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде").

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

24.Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

2. Работодатель по согласованию с председателем общего собрания работников Учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

25.Работодатель обязуется:

1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года в соответствии с законодательством.

3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах в учреждении.

4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст.173 – 176 ТК РФ).

6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

26.Работодатель обязуется:

1.Уведомлять председателя общего собрания работников Учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время два часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата в срок, не менее чем за два месяца.

4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

27. Стороны договорились, что:

1. в соответствии со ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации преимуществом пользуются следующие лица:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

Преимущественное право оставления на работе имеют также:

- молодые специалисты, проработавшие в учреждении не менее 3 лет;

28. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

29. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и его использование

30.Стороны пришли к соглашению о том, что:

30.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем по согласованию с председателем общего собрания работников Учреждения, а также условиями трудового договора.

30.1.1. Для педагогических работников 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

30.1.2.Для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала 40 часовая рабочая неделя за ставку заработной платы.

30.2. Для педагогических работников (специалисты):

30.2.1.педагог-психолог 18 часов в неделю за 0,5 ставки (согласно штатному расписанию) (ст.333 ТК РФ).

30.2.2 .музыкальный руководитель –24 часа в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

30.2.3.инструктор по физической культуре – 15 часов в неделю за 0,5 ставки (согласно штатному расписанию) (ст.333 ТК РФ).

30.3. Для отдельной категории работников (сторожей) в Учреждении применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период – 1 год.

Оплата труда работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени (сторожа), определяется исходя из среднечасовых ставок пропорционально фактически отработанному в каждом отдельном месяце времени. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах (при 40-часовой рабочей неделе по производственному календарю) на 12.

Суммарная продолжительность рабочего времени в течение учетного периода не должна превышать нормального числа часов за этот период. При этом ежедневная продолжительность рабочего времени по графику сменности, может отклоняться от нормы рабочего дня и рабочей недели.

Рабочее время и время отдыха в рамках учётного периода регламентируется графиком сменности, который утверждается руководителем учреждения и согласоваться с председателем общего собрания работников Учреждения. Утвержденный график сменности не менее чем за месяц до введения его в действия доводится до сторожей под роспись. В графики сменности определяется время, начало и окончание работы. При распределение нормы рабочего времени по каждому работнику не учитываются те периоды, когда работник (сторож) фактически не работал, к таким периодам относятся все виды отпусков, временная нетрудоспособность и другое.

Норма рабочего времени определяется в соответствии с производственным календарем на каждый календарный год.

Отработанное время при суммированном учете определяют с момента фактического начала выполнения работником трудовых обязанностей на определенном ему рабочем месте и до момента фактического освобождения от работы.

Учет рабочего времени осуществляется на основании ведения табеля учета рабочего времени. Табель ведется ежемесячно ответственным лицом, назначенным приказом по учреждению. Ответственному за ведение табеля учета рабочего времени необходимо обеспечить точный учет сверхурочных часов, отработанных работниками (сторожами) сверх графика сменности.

Рабочая смена (часть смены), которая по графику приходится на нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. Рабочий день, выпавший по графику на праздник, включается в норму рабочего времени работника.

31.Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях;

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, з
конного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инв
лида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным чл
ном семьи в соответствии с медицинским заключением;
- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работнико
производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости с
выполненного им объёма работ.

32. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлече
ние работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дн
допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменног
согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее
чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию ра-
ботника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

33. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привле-
кать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При-
влечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допус-
кается в следующих случаях:
- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, произ-
водственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной
аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиден-
ных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизован-
ных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотве-
дения, систем теплоснабжения, освещения, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвы-
чайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвы-
чайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары,
наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях,
ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения
или его части.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин,
работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с
трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

34. В летне-оздоровительный период обслуживающий и учебно-
вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (ре-
монтные работы, прополка, поливка цветников, подготовка к эксплуатации прогу-
лочных участков, территории для экспериментирования и физкультурно-
оздоровительной работы учреждения) в пределах установленного им рабочего
времени с письменного согласия работника.

35. Педагогическим работникам (воспитатель, музыкальный руководитель,
педагог-психолог, инструктор по физической культуре, старший воспитатель)
предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дня
ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, в соответствии с По-
становлением Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных
удлиненных оплачиваемых отпусках», 8 календарных дней ежегодного дополни-
тельного оплачиваемого отпуска, в соответствии с Законом Российской Федера-
ции от 19.02.1993. № 4520-1.

Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (делопроизводитель, заведующий хозяйством, помощник воспитателя, кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, грузчик) предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней основного оплаченного ежегодного отпуска (согласно ст.115 ТК РФ), 8 календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993. № 4520-1.

36.Очередность отпуска определяется графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

36.1.Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в частности (ст. 128 ТК РФ)

37. Работодатель обязуется:

37.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в случае бракосочетания работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников (муж, жена, отец, мать, сын, дочь, брат, сестра) – до 3 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

38. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье.

39. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает воспитателей возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

40. Работодатель по согласованию с председателем общего собрания работников Учреждения обязуется:

1. не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст.123 ТК РФ);

2. учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель	Воспитатель

Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспита инструктор по физкультуре, тренер преподаватель, тель, преподаватель, ведущий занятия по темам из к «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо то места работы),социальн педагог, педагог-организатор, педагог дополнительн образования (при совпадении профиля кружка, напр ления дополнительной работы с профилем работы основной должности); учитель, преподаватель, ведущ занятия по отдельным профильным темам из курса «О новы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ

6. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

41. Оплата труда работников, устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8», утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с председателем общего собрания работников Учреждения.

42. Премиальные выплаты по итогам работы за год устанавливаются в соответствии с Положением о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8», утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с председателем общего собрания работников Учреждения.

43. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период.

44. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца за первую половину месяца, и 10 числа следующего месяца за вторую половину месяца.

45. Порядок ведения, замены и пересмотра норм труда в Учреждении регулируется в соответствии с Положением о системе нормирования труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8», утвержденным приказом руководителя с согласованием председателя общего собрания работников Учреждения

7. Гарантии и компенсации

46. Стороны пришли к соглашению о том, что:

46.1.Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 Трудового Кодекса РФ.);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 Трудового Кодекса РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 Трудового Кодекса РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 Трудового Кодекса РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 Трудового Кодекса РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 Трудового Кодекса РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 Трудового Кодекса РФ);

47.Работодатель обязуется:

47.1. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

47.2. своевременно и полностью перечислять средства в социальный фонд России (СФР) для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

47.3. Обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.

8. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

48.Стороны совместно обязуются:

48.1.Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

48.2.Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в рамках соглашения по охране труда.

48.3.Способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссий по охране труда.

48.4. Обеспечивать работу комиссий:

-по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда;

-по расследованию несчастных случаев в учреждении с обучающимися (воспитанниками) во время образовательного процесса;

-по контролю состояния зданий;

-по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году;

-о приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году;

-работу по выявлению опасностей и управлению профессиональными рисками;

- своевременное расследование несчастных случаев;

48.5.Работодатель обязуется:

- создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

-обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружени оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатац применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

48.5.1.Работодатель обязан обеспечить:

-создание и функционирование системы управления охраной труда; реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

-соответствие каждого рабочего места государственным нормативным тре бованиям охраны труда;

-систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их ре гулярный анализ и оценку;

-реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законода тельством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудо вого права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуаль ной защиты и смывающих средств;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуаль ной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для опре деленных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

-проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законода тельством о специальной оценке условий труда;

- обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических меди цинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места рабо ты (должности) и среднего заработка;

-недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обу чения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (при менению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажи ровки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки зна ния требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопо казаний;

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

-расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессио нальных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, при ведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, забо-

левших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

-беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников; (в ред. Федерального закона от 14.07.2022 N 240-ФЗ)

-выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, в целях контроля за безопасностью производства работ;

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

48.6.Работник в области охраны труда обязан:

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

48.6.2.Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

48.6.3.Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

48.6.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

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

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

48.6.7.Правильное и своевременное использование средств индивидуальн и коллективной защиты;

48.6.8.Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае во никновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работн ка.

Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случа на производстве образует с участием председателя общего собрания работник Учреждения комиссию по расследованию причин травмы и оформление акта фо мы Н-1.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

49.Стороны договорились, что:

1. работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дн его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по тру ду;

2. совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящег коллективного договора;

3. осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Учреждения 1 – 2 раза в год;

4. рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

5. соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

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

7. настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня, установленного коллективным договором. (ст.43 ТК РФ) Настоящий коллективный договор может быть пролонгирован по решению общего собрания работников Учреждения,

8. переговоры по заключению нового коллективного договора возобновляются за 3 месяцев до окончания срока действия данного договора.

к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 8»

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель общего собрания работников
Учреждения
_____ О.С.Таранюк
«29» 12 2023_г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
_____ Н.И Давыдова
«28» 12 2023_г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

с работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8»

Работодатель в лице руководителя Давыдовой Н.И. и общее собрание работников Учреждения в лице председателя общего собрания работников Учреждения Таранюк О.С. (по поручению общего собрания работников Учреждения, протокол собрания работников № 14 от 28.12.2023 г.) заключили Соглашение по охране труда на 2024 год (далее по тексту Соглашение).

Спланированные мероприятия по охране труда направлены на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения сотрудников.

Данное Соглашение вступает в силу с 02.01.2024года, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с общим собранием работников Учреждения.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно руководителем учреждения и председателем общего собрания работников Учреждения, уполномоченным по охране труда, по результатам контроля составляется акт проверки выполнения Соглашения не реже 2-х раз в год, с которым знакомится работники.

Работодатель в лице руководителя Давыдовой Н.И. и общее собрание работников Учреждения в лице председателя Таранюк О.С., заключили настоящее Соглашение и обязуются ежегодно планировать и выполнять мероприятия по улучшению условий и охране труда.