Представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченное им лицо

_____ Н.А Айвазова
(подпись) (инициалы, фамилия)

_____
(наименование должности)

"01" февраля 2022г.

Представитель работников - председатель первичной профсоюзной организации

_____ Н.Ю Давыдова
(подпись) (инициалы, фамилия)

"01" февраля 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 20 «Подснежник»
(полное название организации)

с 01.02.2022г. по 02.02.2025 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 19168
от 16.02.2022г

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД №20 " ПОДСНЕЖНИК"

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД №20 "ПОДСНЕЖНИК"
DN: C=RU, S=Ростовская область, STREET=ул.Ленина 45, L=станица Дубенцовская, T=заведующий, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД №20 ""ПОДСНЕЖНИК""", ОГРН=1026100821845, СНИЛС=03154608020, ИНН ЮЛ=6107004778, ИНН=610700404160, E=muk.pb@yandex.ru, G=Надежда Юрьевна, SN=Давыдова, CN=" МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД №20 ""ПОДСНЕЖНИК"""
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2024-03-14 14:09:16
Foxit Reader Версия: 9.7.0

Волгодонской район
2022 год

РАЗДЕЛЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

I. Общие положения..... 3

II. Трудовой договор и гарантии занятости 4

III. Рабочее время и время отдыха 6

IV. Оплата и нормирование труда 8

V. Охрана труда работников 12

VI. Заключительные положения 14

VII. Приложения

Приложение№1
Положение об оплате труда работников

Приложение №2
Правила внутреннего трудового распорядка работников

Приложение №3
Соглашение по охране труда

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центре развития ребенка - детском саду № 20 «Подснежник» (далее –МБДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя - заведующего МБДОУ Давыдова Надежда Юрьевны далее – работодатель);
работники МБДОУ в лице их представителя – Айвазова Нигара Ахмедовна (далее – представитель работников).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить с текстом коллективного договора всех работников МБДОУ в течение 5 рабочих дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ, изменения его типа, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься представителями сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его

заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами с 01.02.2022г. и действует по 02.02.2024г. включительно

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. **Работодатель обязуется:**

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора под подпись передать работнику в день его заключения.

2.2.2. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57. Трудового Кодекса Российской Федерации. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.3. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключать дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

2.2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускать только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового Кодекса Российской

Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.

2.2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работника под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, так же при приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации ДОУ согласно ст.65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-Ф.

2.2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 Трудового Кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

2.2.7. В случае заключения срочного трудового договора указывать в нем срок его действия, обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности штата работников учреждения работодатель обязуется предупреждать работников персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудового договора с работниками в письменной форме работодатель обязан сообщать об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указывать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника; а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.4. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Помимо лиц, перечисленных в ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе предоставляется:
- одиноким матерям, воспитывающим ребёнка в возрасте до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим ребёнка в возрасте до 16 лет;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. **Работодатель обязан** соблюдать установленную ст.91 Трудового Кодекса Российской Федерации нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю женщинам, работающим в сельской местности – 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы:

1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: воспитателям, педагогу-психологу.
2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
   учителю-логопеду, учителю-дефектологу.
3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
   музыкальному руководителю.
4. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
   воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.
5. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
   инструктору по физической культуре.

3.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

3.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБДОУ.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определённых частью третьей ст.113 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие дни допускается с их письменного согласия.

Запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.268 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, опекунов (попечителей) несовершеннолетних, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом данные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.4. Привлечение к сверхурочной работе помимо случаев, перечисленных в ч.2 и 3 ст. 99 Трудового Кодекса Российской Федерации, производится с письменного согласия работников. Свёрхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

К сверхурочной работе не допускается привлечение беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудового Кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей – инвалидов, опекунов (попечителей) несовершеннолетних, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Данные работники должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.5. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней,
педагогическим работникам – ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня и 56 календарных дней

педагогическим работникам, работающим с тяжелыми нарушениями речи, задержкой психического развития, умственной отсталостью.

3.6. Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск - 30 календарных дней.

3.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дней.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков в МБДОУ определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.9. О времени начала отпуска работник должен быть извещен работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.10. Работодатель обязуется предоставлять по просьбе работника, имеющего двух и более детей в возрасте до 14 лет и работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям.

3.11. Работодатель обязуется направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п.п. 2 п.5 ст.47 Федерального Закона от 29.12. 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.196 и 197 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.12. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.13. Работодатель обязуется при принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.14. Определен порядок оформления прекращения трудового договора, согласно статьи 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
2. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.
3. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.
4. Обеспечения государственных гарантий по оплате труда.
5. Перечня видов выплат компенсационного характера.
6. Перечня видов выплат стимулирующего характера.
7. Систем нормирования труда, устанавливаемых Коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ, на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых) и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
8. Дифференциации заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, квалификации и стажа работы, условий труда.
9. Положением об оплате труда МБДОУ.

4.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работникам МБДОУ выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- ✓ 15-го числа – за период работы второй половины месяца;
- ✓ 30-го числа – за первую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне выходного / нерабочего праздничного дня.

4.4. Согласно статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено право работника заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной

форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.5. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.6. Месячная заработная плата работника ДОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации/

4.7. Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, при наличии фонда оплаты труда, предусмотренных положением об оплате труда работников МБДОУ, или на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, при наличии фонда оплаты труда, предусмотренных положением об оплате труда работников МБДОУ, или в зависимости от выполненного объема работ.

4.8. Определение размеров заработной платы работников по основной должности (профессии) и должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

4.9. Работникам МБДОУ, занимающим штатную должность, профессию с неполным рабочим днем, доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.10. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется на этапе составления проекта бюджета Волгодонского района на очередной финансовый год и плановый период.

4.11. МБДОУ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий по итогам работы за квартал (месяц), но не ниже размеров доплат и надбавок компенсационного характера и не выше размеров надбавок стимулирующего

характера, при наличии фонда оплаты труда, размера премирования определенных положением об оплате труда работников МБДОУ. С учетом требований статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляет их в положении по оплате труда работников МБДОУ.

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и основаниях произведённых удержаний;

4) об общей денежной сумме подлежащей выплате.

4.12.2. Производить оплату отпуска, в том числе учебного, не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.12.3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определять по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.12.4. Доплату за работу в ночное время производить работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

4.12.5. Доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12.6. Оплату сверхурочной работы производить за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – двойном размере в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12.7. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Работодатель обязан проводить специальную оценку условий труда в порядке и сроки, установленные законодательством. Конкретные размеры доплат и надбавок устанавливаются локальным нормативным актом МБДОУ либо трудовым договором, но не реже, чем 1 раз в 5 лет.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не более 12 %. Процент надбавки устанавливается по результатам проведенной СОУТ. Если по результатам СОУТ рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.13. С 1 января 2014 года Федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» вместо процедуры проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда установлена единая и обязательная для всех работодателей процедура специальной оценки условий труда.

V. ОХРАНА ТРУДА

5. Работодатель обязуется:

5.1. В соответствии с областным трёхсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской Области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020 - 2022 годы «В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

5.2. Обеспечить права работников МБДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212,219, 220 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.3. Не реже 1 раза в 5 лет обеспечить проведение в учреждении специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

5.4. Обеспечить обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

5.5. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

5.6. Обеспечивать работников за счет собственных средств сертифицированной спецодеждой

5.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

5.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.10. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.11. Проводить для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работы и оказания первой помощи пострадавшим.

5.11. Обеспечивать сохранение места работы (должности) и средней заработной платы в случаях:

- отказа работника от работы, угрожающей его жизни и здоровью;
- отстранения от работы не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, обязательные периодические медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию не по вине работника.

5.12. Ежегодно, не позднее 31 августа, проводить проверку готовности МБДОУ к новому учебному году, приёмку помещений и оборудования повышенной опасности (кабинеты, физкультурный зал, музыкальный зал, групповые комнаты и пр.) с оформлением соответствующих актов. Выполнять все запланированные работы по подготовке ДОУ к работе в зимних условиях (к отопительному сезону). Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающим требованиям СанПиН и безопасности труда.

5.2. Работники обязуются:

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

5.2.2. 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.

5.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

5.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя ДОУ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

5.3. 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.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны в течение 5 рабочих дней:

- предоставлять друг другу необходимую информацию;
- отчитываться о выполнении коллективного договора на общем собрании работников ДОУ не реже 1 раза в год.

6.2. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с 01 февраля 2022г. И действует по 02 февраля 2025г. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу.

6.3. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании работников, в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его заключения.

6.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

6.5. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более трёх лет.