

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад общеразвивающего вида №26

с «25» июня 2019г. до «25» июня 2022г.

Заведующий МБДОУ т/с ОБ №26

Председатель, СТК

Росва Светлана Алексеевна

Мурашкина Елена Ивановна

(подпись)

(подпись)

М.П.

№ 0184 КК 153Н Кассовая форма
исполнения бюджетных обязательств
Ведомственный документ
№ 25.06.2019, 32-К
Исполнение от 25.06.2019

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детского сада общеразвивающего вида №26 (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида №26 в лице заведующего Роевой Свистланы Алексеевны, именуемый в дальнейшем работодатель и работники Учреждения в лице Совета трудового коллектива, председателем Мурашкина Елена Ивановна, именуемый в дальнейшем СТК.

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя и работников, стабильности и эффективности их работы, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу Учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества Учреждения, учет мнения СТК по локальным актам, касающимся деятельности работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством;

1.3.2. СТК защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность Учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда, обеспечивать сохранность имущества Учреждения.

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

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 ТК РФ) независимо от стажа работы и режима занятости.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, районным, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, в коллективный договор вносятся изменения.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает СТК единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. СТК обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении Учреждения в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя информацию о деятельности Учреждения и доводить ее до работников;

- представлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты основных трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в Учреждении, укреплению трудовой дисциплины работников, обеспечению нормальной работы Учреждения;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде, при соблюдении претензионного порядка

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в

силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашениях между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения СТК (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (приложение №1).

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получившие работник и экземпляр трудового договора должны подтвердить подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Работники, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.10. Перевод на другую работу допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.12. Расторжение трудового договора с работниками, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

2.13. СТК обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

В Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье.

Начало работы: 7 часов 00 мин для воспитателей согласно смен

8.00 для остального персонала

Окончание работы

- для воспитателей согласно смен

- для женщин: понедельник-четверг -16 часов 15 мин., пятница -16.00.

- для мужчин 17 часов 00 мин.

Перерыв для отдыха и питания один час с 12.00 до 13.00.

3.1.2. В Учреждения применяется сменная работа для воспитателей, сторожей и кочегаров, для остальных сотрудников односменная работа

3.1.3. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы, для женщин, работающих в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

3.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

3.1.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация производства, другие причины) موجب повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения СТК вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74ТК РФ).

3.1.7. Работникам устанавливается ненормированный рабочий день. Учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня в таблице учета рабочего времени и других документах не отражается.

3.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113ТК РФ).

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ

3.1.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268ТК РФ).

3.1.11. Причисление инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115ТК РФ), для работающих инвалидов – 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день (ст.267ТК РФ), для воспитателей, педагогических работников, заведующего 42 календарных дня, для сотрудников

работавших во вредных условиях труда к основному отпуску (28 календарных дней) добавляется еще 7 оплачиваемых календарных дней.

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем, как компенсации за перерывное выполнение служебных заданий за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.2.3. Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день возникает у работников независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом характера выполняемой работы, ее объема, сложности, необходимости выполнения служебных заданий за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени и не может быть менее 3 и более 10 календарных дней.

3.2.4. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, а также конкретная продолжительность дополнительного отпуска определяется в приложении № 2 к коллективному договору.

3.2.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Дополнительный оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть заменен денежной выплатой по согласованию с работодателем.

В случае перевода работника на должность с иной продолжительностью дополнительного отпуска, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется пропорционально отработанному времени в календарном году по указанной должности.

В случае переноса либо неиспользования ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, а так же увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя кратно отработанного времени.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

3.2.6. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ)

3.2.7. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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, 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;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.2.8. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет собственных средств работодателя:

- для сопровождения учащихся 1,4 и 9,11 классов в школу в День знаний и на последний звонок по одному дню.

3.2.9. Организация устанавливает дополнительные отпуска с сохранением заработной платы:

- при личном бракосочетании, при бракосочетании детей - 3 дня;
- в случаях рождения ребенка в семье (отцу) - 3 дня;
- смерти близких родственников (родителей, детей, братьев, сестер) - 3 дня;
- на юбилейные даты (25,30,35,40,45,50,55,60,65,70) - 1 день.

3.2.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СТК, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.11. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее

желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260ТК РФ).

3.2.12. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ), после предоставления одним из родителей (опекунов, попечителей) справки о получении (не получении) дополнительных выходных дней.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

3.2.13 Педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года. (ст.335 ТК РФ), (приказ МОН РФ №644 от 31.05.2016 года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.(приказ МОН РФ №644 от 31.05.2016г)

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.2. Система оплаты труда определяется Положением об оплате труда (приложение № 2).

4.3. Минимальный размер заработной платы работников устанавливается не ниже величины минимального размера оплаты труда установленного законодательством Российской Федерации.

4.4. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Работодатель обязуется:

4.5. Производить индексацию размера минимальной заработной платы.

4.6. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация 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 деп. фактического расчета включительно. (ст.236 ТК РФ).

4.7. Выплачивать заработную плату работникам 11 и 26 числа. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца. Перечисление заработной платы производится на счет банковской карты.

4.8. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.9. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, размерах произведенных удержаний, общей дебетной сумме, подлежащей выплате.

4.10. Производить оплату работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в процентном отношении от оклада с предоставлением другого дня отдыха, который оплате не подлежит.

4.11. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

4.12. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости.

4.13. Определять стимулирующие выплаты и их размеры, согласно критериев стимулирования педагогических и иных работников.

4.14. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.15. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136ТК РФ).

4.16. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Работодатель заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, предоставляет СТК информацию о предстоящем высвобождении работников.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) СТК о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.6. Предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для инвалидов в соответствии с Законом Краснодарского края от 8.02.2000 года № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае».

5.7. Финансировать мероприятия направленные на:

- повышение квалификации и профессионального уровня персонала.

Работодатель и СТК:

5.8. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников Учреждения пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники пенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); работающие инвалиды.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охрану труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

6.2. Разрабатывать и согласовать с СТК инструкции по охране труда.

6.3. Разрабатывать и согласовать с СТК соглашение по охране труда (приложение № 4).

6.4. Организовать работу ответственного по охране труда, подчинив его руководителю Учреждения.

6.5. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда.

6.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда СТК, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия.

6.7. В Учреждении иметь аптечку для оказания первой помощи пострадавшим.

6.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- провести инструктаж по охране труда работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке.

6.9. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.13. С учетом своего финансово-экономического положения может устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (приложение №5).

6.14. Обеспечить санитарно-бытовые условия.

6.15. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.16. Реализовывать право на использование части средств Фонда социального страхования на меры предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

СТК обязуется:

6.17. Вести развлекательную работу среди членов трудового коллектива о праве работника на труд, в том числе на:

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обучение безопасным методам и приемам труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья

6.18. Избирать уполномоченных лиц по охране труда. Организовать работу уполномоченных лиц СТК по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по со-бытию работников требованиями безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

6.19. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях СТК, в суде. Не допускать, расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.20. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Создавать (выделять) квотируемые рабочие места для инвалидов испытывающих трудности в поиске работы (Закон Краснодарского края от 08.02.2000г. № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае»).

7.2. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.3. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

- расходы по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

- суточные в размере 100 руб.;

- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст.167, ст.168 ТК РФ).

7.4. Выплачивать, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.5. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для представления их в Управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.6. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставления в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

7.7. Производить единовременную выплату в размере одного должностного оклада пенсионерам, выходящим на пенсию;

7.8. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

Работодатель и СТК обязуются:

7.9. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

СТК имеет право:

7.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонализированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд.

7.12. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

VIII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

8.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

8.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

8.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменений или дополнения.

8.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

8.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводиться до всех работников.

8.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

9.2. СТК рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

9.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

9.4. К ответственным работникам сторон, укрупняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и админи-

страгивной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительные отпуска за вредные условия труда, а также конкретная продолжительность дополнительного отпуска.
3. Положение об оплате труда.
4. Соглашение по охране труда на 2019-2022 год
5. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты.