

**От работодателя:**

Заведующий

МДОУ «Детский сад № 1»

Л.С. Колосова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



\_\_\_\_\_ 2022 г.

**От работников:**

Председатель профсоюзной организации

А.И. Романова

(подпись, Ф.И.О.)

# Коллективный договор

Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 1»

на 2022 -2025 год

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым локальным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 1» (далее - Учреждение).

1.2. Сторонами социального партнерства являются работники, уполномоченный представитель которых является первичная профсоюзная организация (далее - профсоюз).

1.3. Предметом настоящего договора является взаимное обязательство сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работы, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий оплаты труда, социальных гарантий и другие вопросы, определяемыми сторонами.

1.4. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК);

- Федеральный Закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.5. Договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания. Любая сторона имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действующего на срок до трех лет.

1.6. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров.

1.7. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

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

1.9. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.10. Действие Договора распространяется на всех Работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.11. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работника в течение 7 дней после его подписания. Работник обязуется разъяснить всем положения Договора, содействовать его реализации.

1.12. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.

1.13. Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом представительным органом работников.

1.15. Положения коллективного договора распространяются на всех работников образовательной организации, состоящих в трудовых отношениях, в том числе заключивших договор о работе по совместительству.

1.16. Текст Договора размещается на официальном сайте Учреждения.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. При поступлении на работу Работник направляется Работодателем на прохождение обязательного, предварительного медицинского осмотра. Медицинская книжка приобретает лицом, поступающим на работу. Расходы по приобретению медицинской книжки Учреждением не компенсируются.

2.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе письменного трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации,

Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и коллективным договором Учреждения.

2.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором, являются недействительными.

2.4. Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в организации не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст. 67 ТК РФ) в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится в образовательной организации.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также работник должен быть ознакомлен под роспись с принимаемыми в последствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.6. Трудовой договор с Работником Учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

2.7. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией и квалификационной характеристикой должности.

2.9. В трудовой договор с работником подлежат включению обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, в том числе его трудовые обязанности, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, (нормы часов за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности, положения о времени отдыха, льготах и компенсациях, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки), виды стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг на основании показателей и критериев эффективности деятельности с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений при введении «эффективных контрактов».

Изменения объема учебной нагрузки работника образовательной организации допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.10. О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость такого изменения, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.11. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе ст. 70 ТК РФ. В случае неудовлетворительного результата испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание ст. 71 ТК РФ.

2.12. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2

ТК РФ.

2.14. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации более 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.15. Направлять педагогических работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (далее - ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункт 5 статьи; 7 ФЗ от 29 декабря 2012г. № 273) «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 107 ТК РФ.

2.16. В случае направления работника на ДПО за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность работодатель оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

2.18. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет ст. 84 ТК РФ.

2.19. Работодатель обеспечивает в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

## **II. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

3.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размер иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока в соответствии выплаты причитающихся Работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей к выплате.

3.2. Оплата труда Работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

3.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.4. Заработная плата в соответствии с Положением о системе оплаты труда исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), установленные путем отнесения должности к

соответствующей профессиональной группе, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (от выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей); сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности, выплаты стимулирующего и социального характера.

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы в неполном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме, при этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

3.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок на весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно..

3.8. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работнику несет Работодатель.

3.10. Заработная плата выдается два раза в месяц по следующим числам месяца:

15 и 30 и выплачивается на банковскую карту. В случае совпадения с праздничными и выходными днями выплата заработной платы производится накануне (ст. 136 ТК РФ).

3.11. Выплаты стимулирующего и социального характера устанавливаются организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно, при обязательном участии членов профсоюзного комитета и закрепляется в форме Положения о выплатах стимулирующего характера МДОУ «Детский сад № 1».

3.12. В период отмены образовательного процесса для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.13. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета разрабатывает Положения о распределении выплат стимулирующего характера из фонда оплаты труда работников Учреждения. Положения утверждаются на Общем собрании работников.

3.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

3.15. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором по соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работника.

3.16. В случаях, когда переработка рабочего времени осуществляется в следствии неявки сменного работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата их труда производится за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

#### **4. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы.

4.2. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.3. Для заведующего, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);

- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени, (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), объем и порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения определяются с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации.

4.7. Периоды отмены (приостановке) учебных занятий (присмотру и уходу за детьми) для воспитанников в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

4.8. В периоды, указанные в пункте 3.9. педагогические работники осуществляют свою педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы, определенной ИМС до начала отмены (приостановке) занятий, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени всех работников в период отмены (приостановке) занятий регулируются нормативными актами организации и графиком работы с указанием их характера и особенностей.

4.9. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

4.10. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочего праздничного дня сокращается на 1 час.

4.11. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами.

4.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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 образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

4.13. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этого месте.

4.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 или 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (См. Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск в первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за который и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.16. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ и в соответствии с классом условий труда по степени вредности предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.18. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.19. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ.

4.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

4.23. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что

- все дни отпуск, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

4.24. 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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - 14 календарных дней.

4.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Минобрнауки, длительного отпуска сроком до одного года». России от 31.05.2016г. № 644 « Об утверждении Порядка и предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.26. Стороны договорились осуществлять совместный контроль за соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ**

5. Стороны считают, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- При заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (20 - 22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (гл. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренным трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленными Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия



квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имеющейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Если работник направляется работодателем для получения дополнительного профессионального образования (ДПО), но работодатель не предоставляет ему предусмотренных законодательством и трудовым договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения ДПО.

5.2.5. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда:

### 6.1. Работодатель:

- обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при прохождении образовательного процесса;
- производит обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ;
- осуществляет финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведении специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ);
- обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение к Коллективному договору);
- предоставляет гарантии и компенсации работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным и (ИЛИ) опасным условиям труда;
- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием;
- использует возможность возврата страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н;
- создает на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- оказывает содействие членам комиссий по охране труда, в проведении за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимает меры к их устранению;
- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья в следствии невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится

оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка;

- планирует финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- обеспечивает режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством;
- проводит специальную оценку условий труда и предоставляет гарантию и компенсацию работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по СОУТ;
- выполняет предписания должностных лиц государственного надзора и контроля;
- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- приобретает аптечки, укомплектованные набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- обеспечивает за счёт средств организации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму;
- обеспечивает работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с действующими нормами;
- обеспечивает обучение электротехнического, электротехнологического и не электротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождению проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке знаний;
- обеспечивает обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, проведение инструктажей на рабочем месте, проведения проверки знаний требований охраны труда работников;
- расследует и ведёт учет несчастных случаев в Учреждении.

## **6.2. Работник:**

- соблюдает требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правовыми актами, а также инструкциями по охране труда;
- применяет правильно средства индивидуальной и коллективной защиты;
- извещает немедленно Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни людей, а также об ухудшении состоянии своего здоровья;
- проходит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя;
- извещает немедленно руководителя, либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, незамедлительно известив об этом Руководителя, до устранения выявленных нарушений за это время средней заработной платы.

## **VII. САМОЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

7.1. Индивидуальные трудовые споры между Работником и Работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локально-нормативного акта,

трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров рассматриваются в соответствии со ст. 383 ТК РФ.

7.2. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, то работник имеет право перенести его рассмотрение в суд ст. 390 ТК РФ.

7.4. Комиссия по трудовым спорам образуются по инициативе Работника или Работодателя из равного числа представителей Работников и Работодателя ст. 384 ТК РФ.

7.5. Коллективный трудовой спор между Работодателем и Работниками по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа Работодателя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права регулируется ст. 402 – 408 ТК РФ.

7.6. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право Работников на забастовку, как способ разрешения коллективного трудового спора ст. 409 ТК РФ.

## **VIII. ПРАВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОДАТЕЛЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ДОГОВОРА**

8.1. Профсоюзный комитет (далее - Профсоюз) выступает представителем работников и являясь стороной Договора, принимает на себя обязательства по выполнению Договора

8.2. Профсоюз имеет право осуществлять контроль:

- за соблюдением Работодателем трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- за охраной труда в образовательной организации;

- за правильностью и своевременностью предоставления ежегодных отпусков и их оплаты;

8.3. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам.

8.4. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

8.5. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

8.6. Работодатель обязуется:

- разрешить обучение Председателя профсоюзного комитета по правовым вопросам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка;

- включить Председателя профсоюзного комитета в комиссию по распределению стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работников Учреждения.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, так же соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения запроса ст. 51 ТК РФ.

9.4. Стороны социального партнерства отчитываются о ходе выполнения Договора перед коллективом работников не менее одного раза в год.

9.5. На срок действия договора, при условии выполнения Работодателем всех его

положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

9.6. Разногласия между Работодателем и председателем профсоюзного комитета, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.