

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка-детский сад № 4» городского округа закрытое
административно-территориальное образование
город Межгорье Республики Башкортостан
с 16 февраля 2023 г. по 15 февраля 2026 г.

Юридический адрес: 453571 РБ г. Межгорье, ул. Комсомольская, дом 33а
телефон: 2-30-72

От работодателя:

Заведующий МАДОУ ЦРР-д/с №4
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан

С.Н.Якимович

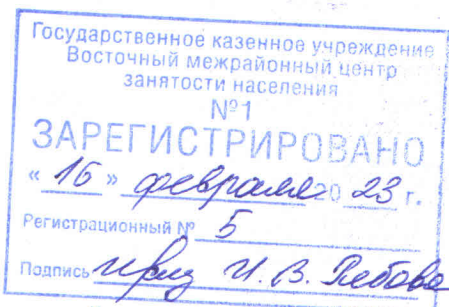
«16» 02 2023 г.

От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива МАДОУ ЦРР-д/с № 4
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан

О.И.Густякова

«16» 02 2023 г.



Коллективный договор принят
на общем собрании трудового коллектива
МАДОУ ЦРР-д/с № 4 ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
протокол № 1 от 09.02.2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад № 4» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан, (далее – Учреждение), создания благоприятных условий деятельности, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым между работодателем и работниками Учреждения.

1.3. Предметом настоящего договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- а) работодатель, представленный заведующим Учреждением (далее – **Работодатель**);
- б) работники Учреждения, представленные председателем **Совета трудового коллектива** (далее – **СТК**) (Приложение 14).

1.6. Стороны, заключившие коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

1.7. Работодатель рассматривает Совет трудового коллектива и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. При выполнении коллективного договора Работодатель и СТК обязуются демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание, открытость, избегать конфронтации при решении социальных проблем. В случае возникновения различий в подходах и недоразумениях они будут разрешаться посредством тесных и открытых контактов Работодателя и СТК. Для того чтобы эти усилия увенчались успехом, Работодатель и СТК должны согласованно работать друг с другом на благо трудового коллектива Учреждения.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.9. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения и не может ухудшать их положение по сравнению с нормами Трудового кодекса и другими актами законодательства.

1.10. Стороны, заключившие коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания трудового коллектива в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с Законодательством Российской Федерации.

1.13. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на Общем собрании трудового коллектива 2 раза в год и несут ответственность за выполнение положений настоящего коллективного договора в соответствии со ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и ст. 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.14. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с СТК.

1.15.Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СТК:

- согласование с СТК;
- консультации с работодателем по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

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

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

1.18. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.19. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.20.Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1.Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда работников на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1.Добиваться успешной деятельности организации, повышения профессиональной культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже существующих.

2.2.2.Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения трудовой функции.

2.2.3.Обеспечивать безопасные условия труда осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.2.4.Создавать условия для профессионального роста, освоения передового опыта.

2.3. Совет трудового коллектива обязуется:

2.3.1.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем 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.

2.3.2.Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

2.3.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1.Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

2.4.2.Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, должностные инструкции и инструкции по охране труда.

2.4.3.Способствовать повышению эффективности работоспособности, используя передовой опыт коллег.

2.4.4.Сохранять конфиденциальность, не разглашать персональные данные других участников воспитательно-образовательных отношений (гл.14, ст.85-90 ТК РФ).

2.4.5.Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.6.Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба образовательному учреждению, его имуществу и финансам.

2.4.7. Содержать свое рабочее место в порядке, чистоте, а также соблюдать чистоту в здании и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.8. Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материальные ресурсы.

2.4.9. Вести себя достойно, соблюдать Положение о профессиональной этике педагогического работника (Приложение 10).

2.4.10. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный работодателю;

- за ущерб, возникающий у работодателя в результате возмещения им ущерба иными лицами (ст. 238 ТК РФ);

- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенному работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.14.).

2.6. Работник имеет право на:

2.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.6.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.6.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующей категории работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.6.7. Профессиональную подготовку и повышение квалификации.

2.6.8. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Трудовой договор и обеспечение занятости

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

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

3.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

Об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.6. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении (ст. 68 ТК РФ).

3.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иным федеральным законам (ст. 77 ТК РФ).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ № 273-ФЗ) (Приложение 10), и проводить аттестацию работников не реже чем 1 раз в пять лет (Приложение 11).

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

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

4.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.2.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

4.2.6. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест Работодатель обязуется осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Массовым считается увольнение 10% и более работников в течение 90 календарных дней.

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

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

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

5.1.3. Увольнение по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия СТК (ст.82 ТК РФ).

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

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ). При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные – при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста, (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- работники, получившие профессиональное заболевание или производственную травму на предприятии;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

5.2.4. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ п.п. 2,5,6(а),7,8,10; ст.84 п.3; ст.278 п.2; ст.336 п.п.1,2 производится с учетом мотивированного мнения СТК.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время

6.1.1. Учреждение работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные дни - суббота и воскресенье).

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 6), расписаниями занятий, коллективным договором Учреждения.

6.1.3. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели (на 1,00 ставку).

6.1.4. Продолжительность рабочего дня педагогических работников (на 1,00 ставку) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю:

- для старшего воспитателя – 36 часов в неделю;
- для воспитателей – 36 часов в неделю;
- для воспитателей, которые обучают, воспитывают, присматривают и ухаживают за воспитанниками с ОВЗ – 25 часов в неделю;
- для тьютора - 36 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю.

6.1.5. График работы работников утверждается руководителем Учреждения.

6.1.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.1.7. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены), допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным Положением об оплате труда работников (Приложение 1). Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.1.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

6.1.9. С учетом условий работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

6.1.10. Суммированный учет рабочего времени (учетный период один месяц) педагогических работников определяется должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.1.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

6.1.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.14. Работодатель обязан обеспечить точный учет рабочего времени каждого работника. Все работники обязаны расписываться в таблице учета рабочего времени, отмечая время прихода на работу и время ухода с работы. Каждый работник обязан предупреждать руководителя о причине неявки на работу, а также представлять документы, подтверждающие его отсутствие на рабочем месте (листок временной нетрудоспособности и т.д.).

6.1.15. Работнику запрещается покидать рабочее место без предупреждения руководителя.

6.2. Время отдыха:

6.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 ТК РФ)

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

6.2.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха согласно графика работы сотрудников.

6.2.3. Одному из родителей (законному представителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (статья 262 ТК РФ).

6.2.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам вспомогательного и обслуживающего персонала продолжительностью не менее 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

6.2.5. Руководителю и педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

6.2.6. Всем работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в Местности приравненной к районам Крайнего Севера (статьи 116 и 321 ТК РФ).

6.2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СМК не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. С графиком отпусков работник должен быть извещен под подпись.

6.2.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.2.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. С учетом статьи 124 ТК РФ запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

6.2.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст. 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

6.2.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ). При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

6.2.12. Предоставлять работникам, при наличии финансовой возможности, отпуск с сохранением заработной платы (за счет экономии фонда оплаты труда) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, в том числе усыновленных) - 3 календарных дня;
- собственная свадьба и свадьба детей - 3 календарных дня;
- при вакцинации от COVID-19 - 2 календарных дня.

6.2.13. Без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам - до 14 календарных дней;
- работникам, в случаях рождения, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае болезни без предъявления медицинских документов - 3 календарных дня в течение года;
- для ликвидации аварий в жилых помещениях работников - до 5 календарных дней;
- одинокой матери (отцу), воспитывающим ребенка до 14 лет - до 10 календарных дней.

6.2.14. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом учреждения.

6.2.15. 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. 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 (статья 125 ТК РФ).

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

6.2.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

6.2.18. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.2.21. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует Учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

7. Оплата труда и нормирование

7.1. Стороны исходят из того:

7.1.1. Оплата труда работников Учреждения, порядок и размеры выплат стимулирующего характера работникам производятся и устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение 1).

7.1.2. Месячная заработная плата основного работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017г. № 38-П, от 11.04.2019 г. № 17-П и от 16.12.2019 г. № 40-П.

В случае, если заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) должна быть не ниже МРОТ (включая все элементы заработной платы в соответствии со ст.129, 135 ТК РФ, установленные трудовым договором) без учета:

- районных коэффициентов и процентных надбавок в районах Крайнего Севера и Приравненных к ним местностях (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017г. № 38-П);
- выплат за сверхурочную работу (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 г. № 17-П);
- ежемесячные надбавки работникам государственных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей и 2000 рублей, в зависимости от занимаемой должности;
- выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 г. № 17-П);
- выплат за совмещение профессий (должностей) (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 г. № 40-П);
- доведение заработной платы работников учреждения до МРОТ осуществляется работодателем путем установления доплаты до МРОТ в размерах, определенных работодателем, в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

7.1.3. Зарплата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выдачи заработной платы – 8-го и 23-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). Указанные дни даты выплаты заработной платы закрепляются также правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

7.1.4. При расчете заработной платы за первую половину месяца применяется расчетный способ. Зарплата за первую половину месяца определяется по формуле:

$$З = О : Н \times Ф, \text{ где}$$

З - Зарплата за первую половину месяца;

О – Оклад;

Н - Норма рабочего времени

Ф - Фактически отработанное время за первую половину месяца.

7.1.5. Из заработной платы за первую половину месяца производятся удержания, предусмотренные действующим законодательством, в том числе налог на доходы физических лиц.

7.1.6. Табель учета рабочего времени закрывается два раза в месяц за три дня перед выплатой каждой части заработной платы.

7.1.7. Расчетный способ заработной платы за первую половину месяца действует с 01.01.2023 года.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (ст.136 ТК РФ).

7.2.2. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136.ТК РФ), выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

7.2.3. Обеспечивать оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в соответствии со ст.153 ТК РФ).

7.2.4. Совместным решением работодателя и СТК средства, полученные от экономии фонда заработной платы могут быть направлены на поощрение (премии) и оказание материальной помощи работникам (п.3 Приложения 7).

7.3.Стороны подтверждают:

7.3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством РФ, РБ. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников, утвержденным работодателем по согласованию с СТК (Приложение 1).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников регламентирующим порядок, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения (Приложение 7).

7.3.2. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя, наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Оплата труда работников производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, отдельно по каждой должности.

7.3.3. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной стопятидесятой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ), одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

7.3.4. Изменение оплаты труда и (или) установление повышающих коэффициентов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы исходя из размера ставки (оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.3.5. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготные, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Фонда пенсионного и социального страхования РФ; информирует застрахованных лиц,

работающих у них, о сведениях, представленных в орган Фонда пенсионного и социального страхования РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

7.3.6.Стороны договорились о создании в Учреждении комиссии по трудовым спорам (Приложение 9).

7.3.7.Размеры повышающих коэффициентов и других выплат стимулирующего характера устанавливаются комиссией по распределению премиальных выплат стимулирующего характера в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы.

7.3.8.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7.4.Стороны добиваются:

7.4.1. Формирования с 1 января 2023 года в Учреждении фондов стимулирующего характера.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1.Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

8.2.Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом и другими федеральными законами.

8.3.Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.3.1.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 (ст.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 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 (ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.3.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

8.3.3.Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

8.3.4. Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалидов;
- имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту. Работники предоставляют документы, подтверждающие право на льготы, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений: свидетельство о рождении ребенка, повестку или уведомление о заключении контракта.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

8.3.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном ч.3 ст.318 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч.2 и ч.3 ст.318 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч.2 и ч.3 ст.318 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (ч.5 ст.318 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных ч.1, ч.2, ч.3 и ч.5 ст.318 ТК РФ, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

8.3.6. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

8.3.7. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

8.3.8. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК).

8.4.2. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.4.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.4.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по 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.

8.4.5. Предоставлять одному из родителей, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, 4 дополнительных оплачиваемых Фондом пенсионного и социального страхования РФ выходных

дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.4.6. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в случае тяжелых, длительных заболеваний (Приложение 7).

8.4.7. Организовывать распространение опыта творчески работающих педагогов, способствовать их поощрению.

8.4.8. Устанавливать персональные коэффициенты к ставкам заработной платы молодым специалистам, младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение 1), Положением о материальном стимулировании работников (Приложение 7).

8.4.9. При достижении пенсионного возраста выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размерах, определенных Положением о материальном стимулировании работников (Приложение 7).

8.4.10. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на формирование пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.5. Стороны:

8.5.1. Осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждения.

8.5.2. Добиваются выделения средств из Фонда пенсионного и социального страхования РФ на оздоровление и организацию санаторно-курортного лечения работников Учреждения.

8.6. Стороны обязуются:

8.6.1. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников (Приложение 7).

8.6.2. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения СТК.

8.6.3. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.) (Приложение 7).

8.6.4. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием работника (Приложение 7).

8.6.5. Обеспечивать работников и детей работников Учреждения путевками для отдыха и лечения при наличии финансовых средств.

8.6.6. Оплачивать раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ.

8.6.7. Устанавливать иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты, используя права, предусмотренные законом.

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 216.1 ТК РФ) заключается Соглашение по охране труда (Приложение 2).

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими законодательными и нормативными актами.

9.2.2. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

9.2.3. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

9.2.4. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве; проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

9.2.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям (ст. 212 ТК РФ) в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с СТК.

9.2.6. Обеспечить наличие правил и инструкций по охране труда, журналов инструктажа по охране труда и других обязательных материалов на рабочих местах.

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

9.2.8. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда к началу учебного года.

9.2.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

9.2.10. Обеспечивать в установленном порядке проведение работ по специальной оценке условий труда, оценки профессиональных рисков и информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

9.2.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам по результатам специальной оценки условий труда за тяжесть трудового процесса надбавку в размере 15% оклада (Приложение 5).

9.2.12. Обеспечивать учет и анализ производственного травматизма, принятие мер по его предупреждению, разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение 3).

9.2.13. Обновлять по необходимости уголки охраны труда.

9.2.14. Приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду и специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые установлены в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Обеспечить своевременную выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение 4, Приложение 4.1). Администрации совместно с комиссией по охране труда предоставлено право продлевать сроки носки спецодежды, исходя из реального состояния после окончания срока носки, установленного по нормам.

9.2.15. Организовывать контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.16. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.2.17. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.2.18. Создать на паритетной основе совместно с СТК комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение 8).

9.2.19. Оказывать содействие ответственному лицу по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления им нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

9.2.21. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.2.22. Проводить профилактическую работу по информированию работников о проблемах ВИЧ-инфекции и методах защиты, назначать ответственных за реализацию мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции в организации. Использовать на рабочих местах общепринятые меры предосторожности, в том числе выполнение правил личной гигиены, как средство снижения риска заражения ВИЧ и других передающихся через кровь инфекций.

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

9.2.24. Устанавливать конкретные размеры надбавок к заработной плате работникам, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (Приложение 5).

9.2.25. Устанавливать надбавку (до 20 % от оклада) работнику учреждения, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда в учреждении.

9.2.26. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

9.2.27. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.2.28. Оказывать содействие инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, ответственному лицу по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.2.29. Обеспечить реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в коллективе:

- формирование физической культуры личности сотрудников, с учетом их индивидуальных способностей, состояния здоровья и мотивации;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственная гимнастика);
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.

9.3. Стороны совместно:

9.3.1. Создают на паритетной основе постоянно действующую комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение 8).

9.3.2. Регулярно рассматривают на заседаниях комиссии по охране труда вопросы состояния охраны труда и информируют работников о принимаемых мерах в этой области.

9.4. Совет трудового коллектива обязуется:

9.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации Учреждения.

9.4.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

9.4.3. Избирать ответственных лиц по охране труда.

9.4.4. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

9.4.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

9.4.6. Обращаться к работодателю с предложениями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

9.4.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9.4.8. В случаях грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений (приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации).

9.5. Работники обязуются:

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

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

9.5.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении;

9.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование, а также внеочередные

14

медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя. (Приложение 12).

9.5.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Совместно разрабатывать 2 раза в год план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.1.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в ГКУ ВМ ЦЗН на уведомительную регистрацию.

10.1.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

10.1.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствие с действующим законодательством.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до 3 лет. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575805

Владелец Якимович Светлана Николаевна

Действителен с 25.03.2022 по 25.03.2023