

**Государственное бюджетное учреждение
Калужской области
«Центр содействия семейному воспитанию имени Попова В.Т.»**

П Р И К А З

12.01 2023 г.

№ 15

Об утверждении коллективного договора на 2023-2025 годы

В соответствии с главой 7 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения общего собрания трудового коллектива (Протокол от «09» января 2023 г. №1),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие утвержденный сторонами коллективный договор на 2023 – 2025 годы с «13» января 2023 г.
2. Председателю первичной профсоюзной организации Сенькиной Я.А. в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор и все необходимые документы на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
3. Заместителям директора, заведующему филиалом и заведующим отделений провести работу по ознакомлению работников с коллективным договором под роспись.
4. Юрисконсульту Данилову Максиму Владимировичу разместить копию коллективного договора на информационном стенде с целью беспрепятственного ознакомления работников с коллективным договором.
5. Администратору Паниной Евгении Владимировне разместить на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» Коллективный договор ГБУ КО ЦССВ имени Попова В.Т.
6. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.
7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.


Директор



Е.В.Семина

С приказом ознакомлены:

Заместитель директора по АХР

 Аленичев В.А.

Заместитель директора по общим вопросам

 Михеичева Н.Т.

Заведующая отделением

 Подинкова Л.Г.

Заведующая отделением

 Михеичева О.А.

Юрисконсульт

 Данилов М.В.

Педагог-организатор

 Панина Е.В.

Заведующая филиалом

 Жаботина М.Л.

Председатель первичной профсоюзной организации

 Сенькина Я.А.

Государственное бюджетное учреждение Калужской области
«Центр содействия семейному воспитанию имени Попова В.Т.
на 2023 - 2025 год

Коллективный договор

Между работодателем и работниками
государственного бюджетного учреждения Калужской области
«Центр содействия семейному воспитанию имени Попова В.Т.

Утвержден:
общим собранием работников
ГБУ КО ЦССВ имени Попова В.Т.
9 января 2023 года

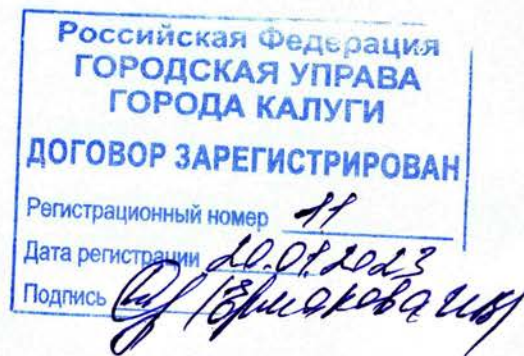
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 2023 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____

(должность, ф.и.о. и подпись)

Калуга 2023г.



Оглавление

| | |
|---|----|
| 1. Общие положения..... | 3 |
| 2. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора..... | 5 |
| 3. Рабочее время и время отдыха | 11 |
| 4. Оплата и нормирование труда..... | 15 |
| 5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки..... | 17 |
| 6. Охрана труда и здоровья | 19 |
| 7. Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка, и повышение квалификации работников..... | 23 |
| 8. Гарантии профсоюзной деятельности | 25 |
| 9. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора | 27 |
| 10. Заключительные положения..... | 28 |

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками Учреждения и Филиала в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Калужской области «Центр содействия семейному воспитанию имени Попова В.Т.» (далее - ГБУ КО ЦССВ имени Попова В.Т. – Учреждение)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

1.2.1. Конституция Российской Федерации;

1.2.2. Нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

1.2.3. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

1.2.4. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

1.2.5. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

1.2.6. Законодательные и иные нормативные правовые акты.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель в лице его представителя – директора ГБУ КО ЦССВ имени Попова В.Т. (далее – работодатель);

1.3.2. Работники Учреждения и Филиала в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

1.4. Учредитель ГБУ КО ЦССВ имени Попова В.Т. – Министерство труда и социальной защиты Калужской области.

1.5. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения и Филиала и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

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

1.7. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.8. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.9. Для достижения поставленных целей:

1.9.1. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении, и не позднее чем в 5 дневный срок сообщать выборному

органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

1.9.2. Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение семи дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.9.3. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

1.9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

1.11. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.12. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников.

1.14. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию полномочным представителем работников учреждения как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза учреждения, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.15. Локальные нормативные акты учреждения, являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

1.16. Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.17. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

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

2. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.3. Стороны договорились о том, что:

2.3.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.3.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.3.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим

занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде;

2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.4.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.4.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.4.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.4.6. Принимать локальные нормативные акты;

2.4.7. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.5.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.5.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.5.4. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.5.5. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.5.6. Устанавливать систему оплаты труда, стимулирующие и иные выплаты в соответствии с действующим законодательством, локальными актами по оплате труда Работников;

2.5.7. Своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату, рассчитанную с учетом коэффициента индексации в установленные сроки;

2.5.8. Рассматривать представления профсоюзных органов, а также избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.5.9. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.5.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.5.11. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, Российской Федерации.

2.5.12. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.5.13. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.5.14. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.5.15. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников. (Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)

2.5.16. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5.17. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5.18. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.5.19. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

2.5.20. Своевременно уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат,

устанавливаемых работникам, объема учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.5.21. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.5.22. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

2.5.23. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

2.5.24. В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение:

- сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;

- 100 и более человек в течение 90 дней;

2.5.25. Предусматривать в соответствии со статьей 179 ТК РФ категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

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

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

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.5.26. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы 2

часа в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.5.27. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.5.28. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения.

2.5.29. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке.

2.5.30. Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.

2.5.31. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.5.32. Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.5.33. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.5.34. При приеме на работу требовать документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.6.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного

органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.6.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.6.4. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

2.6.5. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

2.6.6. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.7. Работники имеют право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.7.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.7.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

2.7.8. Защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными способами;

2.7.9. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.7.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

2.7.12. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

2.7.13. Обязательное социальное страхование в соответствии с законодательством.

2.8. Круг обязанностей, которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется единым тарифно-квалификационным справочником должностей рабочих и служащих, профессиональными стандартами, а также должностными инструкциями и положениями, техническими правилами, утвержденными в установленном порядке.

2.9. Работники обязуются (ч.2 ст.21 ТК РФ):

2.9.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;

2.9.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

2.9.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.9.4. Выполнять установленные нормы труда;

2.9.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.9.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.9.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.9.8. По возвращении из служебной командировки представить работодателю в течение трех рабочих дней авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.2.1. 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 учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности).

3.2.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.2.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;
- для педагогических Работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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"
- женщинам, работающим в сельской местности на основании ст.263.1. ТК РФ - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.4. Сокращенная максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии с ст. 94 Трудового Кодекса Российской Федерации

3.2.5. По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.2.6. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.7. По желанию Работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами Учреждения.

3.2.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников.

3.2.9. Продолжительность рабочего времени и периоды отдыха определяются согласно Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения

3.2.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место

только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

3.2.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска.

3.2.12. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

3.2.13. В каникулярный период, а также в период отмены занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.2.14. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.2.15. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.2.16. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ.

3.2.17. К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в соответствии со ст.153 ТК РФ.

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

3.2.20. Для отдельных категорий Работников, на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить возможность для отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.2.21. Перечень Работников, которым предоставляется перерыв для отдыха и питания в рабочее время установлен в правилах внутреннего трудового распорядка.

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

3.2.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.2.24. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующий 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, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

3.2.25. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.2.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

3.2.29. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2.30. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.31. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьёй 119 ТК РФ и утверждается в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.2.32. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.33. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.2.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

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

3.2.37. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или

умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.2.38. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.2.39. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.2.40. Педагогические Работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата Работникам устанавливается трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда.

4.2. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания.

4.3. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением Работников в возрасте до 18 лет.

4.4. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

4.5. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

4.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. (ст.136 ТК РФ).

4.7. Днями выплаты заработной платы являются: 5-го и 20-го числа каждого месяца: 20-го числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц; 5-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником.

4.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.9. При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок.

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

4.11. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный Работником расчетный счет.

4.12. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об

изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.13. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.14. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников учреждения.

4.15. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что оплата труда заместителей директора, работников учреждения социального обслуживания, состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.16. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и производятся Работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии с положением об оплате труда Работников учреждения.

4.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном 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.

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

4.19. 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 одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.20. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.21. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

4.22. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.23. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

4.23.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4.23.2. При изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

4.23.3. При присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

4.24. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.25. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.27. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 ТК РФ).

5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки

5.1. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. 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 (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.

5.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников учреждения, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

5.2.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в ПФР, ФСС, (с 1 января 2023 года - ФПСС в соответствии с Федеральным законом от 14.07.2022 N 236-ФЗ "О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации"), ФОМС.

5.2.4. 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 организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.6. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

5.2.7. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

5.2.8. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.2.9. При направлении работника в командировку сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по оплате проезда в общественном транспорте: (в том числе в автобусах, троллейбусах, трамваях и метрополитене), а также расходы на проезд из одного населенного пункта в другой, если работник направлен в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, и возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным проездными документами, расходы по найму жилого помещения (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера в гостинице или ином средстве размещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

5.2.10. В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по проживанию в гостинице или ином средстве размещения, подтвержденные соответствующими документами, в размерах, установленных настоящим Положением.

5.2.11. При направлении в служебную командировку на территории Российской Федерации дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), выплачиваются работнику за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути (за исключением однодневной служебной командировки), в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

5.2.12. При направлении работника в служебную командировку на территории иностранных государств суточные выплачиваются:

- при проезде по территории Российской Федерации - в порядке и размере, установленном в абзаце первом пункта 5 настоящего Положения;

- при проезде и за время пребывания на территории иностранного государства - за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, в размерах, установленных приложением N 1 "Размеры суточных в иностранной валюте, выплачиваемых работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, при служебных командировках на территории иностранных государств" к постановлению Правительства Российской Федерации от 26.12.2005 N 812 "О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений"

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. Стороны совместно обязуются:

6.2.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- 6.2.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда;
- 6.2.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда;
- 6.2.4. Обеспечивать:
- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
 - работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев; по контролю состояния зданий; по организации работ управления профессиональными рисками;
 - своевременное расследование несчастных случаев и микроповреждений;
- 6.2.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.
- 6.2.6. Контролировать выполнение учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.
- 6.2.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.3. Работодатель обязуется:
- 6.3.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и воспитанников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.
- 6.3.2. Вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.
- 6.3.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении, осуществлять управление профессиональными рисками.
- 6.3.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.
- 6.3.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. N 467н
- 6.3.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах учреждения.
- 6.3.7. Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.
- 6.3.8. Проводить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.3.9. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в учреждении, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.3.10. Разрабатывать меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.3.11. Проводить учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

6.3.12. Отстранять от работы (не допускать к работе) работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты (СИЗ), применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

6.3.13. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников учреждения.

6.3.14. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.3.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.3.16. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (статья 214 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.3.17. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.3.18. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.3.19. Обеспечить наличие аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.3.20. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками и с воспитанниками в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ

причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.3.21. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.3.22. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.4. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников учреждения и приёма пищи.

6.5. 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.

6.6. Работники обязуются:

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

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

6.6.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.6.4. Соблюдать требования охраны труда в рамках выполнения трудовых функций, в том числе требования инструкции по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка и др.

6.6.5. Соблюдать порядок (инструкции) действий в случае возникновения аварии или иной ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью человека.

6.6.6. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

6.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.8.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.8.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в помещениях.

6.8.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.8.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по определению уровня профессиональных рисков.

6.8.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях учреждения.

6.8.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.8.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

6.8.8. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.8.9. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

7. Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка, и повышение квалификации работников

7.1. Стороны договорились о том, что:

7.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

7.1.2. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

7.1.3. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

7.1.4. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

7.1.5. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с

организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

7.1.6. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

7.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

7.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд учреждения.

7.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд учреждения.

7.1.10. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств.

7.1.11. Повышение квалификации педагогических работников организовывается не реже чем один раз в пять лет.

7.1.12. Работодатель представляет в аттестационную комиссию для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5 лет представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

7.1.13. Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

7.1.14. Работодатель обязуется знакомить аттестуемых под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации.

7.1.15. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссией).

7.1.16. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до

достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

7.1.17. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

7.1.18. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома организации.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель:

8.1.1. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании учреждения;

8.1.2. Не препятствует представителям Профсоюза, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

8.1.3. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

8.1.4. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

8.1.5. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления учреждения, как по вопросам принятия

локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

8.1.6. Обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.1.7. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

8.2. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

8.2.1. Учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 371-373 ТК РФ;

8.2.2. Согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

8.3. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

8.3.1. Может привлечь к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, с письменного согласия работника в случаях не предусмотренных (ч.2 ст. 113 ТК РФ);

8.3.2. Привлекает работника к сверхурочной работе с письменного согласия работника в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (статья 99 ТК РФ);

8.3.3. Утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

8.3.4. Принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

8.3.5. Определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

8.3.6. Формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

8.3.7. Представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

8.3.8. Иные вопросы.

8.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

8.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

8.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган

первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.4.5. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

8.4.6. Участвовать в формировании в учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

8.4.7. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

8.4.8. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности.

8.4.9. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.4.10. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.4.11. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

8.4.12. Ходатайствовать о представлении к наградам работников учреждения.

8.4.13. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.4.14. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

9. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

9.2. Стороны договорились и обязуются:

9.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

9.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

9.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

9.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам учреждения.

9.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе

по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации.

10. Заключительные положения

10.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников учреждения в течение 14 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

10.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

10.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.4. Каждый принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

10.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

10.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет или заключить новый коллективный договор.

10.7. Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

10.8. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке.

10.9. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

10.10. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.11. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.12. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.13. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.14. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1 Соглашение по охране труда работников ГБУ КО ЦССВ имени Попова В.Т.

Подписи сторон:

От работодателя:

Директор ГБУ КО ЦССВ
имени Попова В.Т.


_____ Семина Е.В.
М.П. 

« 13 » января 2023г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации


_____ Сенькина Я.А.
М.П. 

« 13 » января 2023г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА работников ГБУ КО ЦССВ ИМЕНИ ПОПОВА В.Т.

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГБУ КО ЦССВ ИМЕНИ ПОПОВА В.Т.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с советом центра.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором центра и советом центра. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить совету центра всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

| Наименование мероприятия | Срок проведения | Ответственный |
|--|-----------------|--|
| 1. Организационные мероприятия | | |
| 1.1. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ Российской Федерации от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «Специальная оценка условий труда» | В течении года | Администрация |
| 1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с Постановлением Правительства от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» | Февраль-март | Специалист по ОТ |
| 1.3. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям ГБУ КО ЦССВ ИМЕНИ ПОПОВА В.Т. | Март-апрель | Специалист по ОТ Руководители подразделений |
| 1.4. Разработка и утверждение положения о порядке обучения требованиям охраны труда по новому порядку обучения № 2464 | Ноябрь | Специалист по ОТ |
| 1.5. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа по охране труда по порядку обучения № 2464 для работников, которые освобождены от первичного инструктажа на рабочем месте и отдельно, которые не освобождены от первичного инструктажа на рабочем месте | Ноябрь | Специалист по ОТ |
| 1.6. Разработка и утверждение программы обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда по порядку обучения № 2464. | Ноябрь | Специалист по ОТ |
| 1.7. Разработка и утверждение программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим по порядку обучения № 2464 | Ноябрь | Специалист по ОТ |

| | | |
|---|--------------------------|--|
| 1.8. Разработка и утверждение программы стажировки для водителя по порядку обучения № 2464 | Ноябрь | Ответственный за безопасность дорожного движения Специалист по ОТ |
| 1.9. Обеспечение структурных подразделений центра и филиала журналами регистрации вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам | По мере необходимости | Администрация |
| 1.10. Обеспечение структурных подразделений центра и филиала Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности | Постоянно | Администрация |
| 1.11. Разработка и утверждение перечней профессий центра и филиала: - работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работников, освобожденных от прохождения первичного и повторного инструктажа на рабочем месте; - работников, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества | Май | Специалист по ОТ |
| 2. Технические мероприятия | | |
| 2.1. Установка дополнительно осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах в семьях центра и филиала | Сентябрь | Зам.директора по АХР Заведующий хозяйством |
| 2.2. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации центра и филиала | Постоянно | Зам.директора по АХР Заведующий хозяйством |
| 2.3. Проведение ремонта в комнатах семьи №3 и семьи №б | Июль | Зам.директора по АХР |
| 2.4. Реконструкция электроснабжения гаража, прачечной, пищеблока филиала. | 3 квартал | Заведующий хозяйством |
| 2.5. Устройство освещения чердачного помещения спального корпуса филиала. | 3 квартал | Заведующий хозяйством |
| 3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия | | |
| 3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии | Май | Медицинская сестра |
| 4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты | | |
| 4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с: -Межотраслевыми Правилами, утв. Приказом Минздравсоц-развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н, | Постоянно в течение года | Зав.складом |
| 4.2. Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом от 17 декабря 2010г. № 1122н | Постоянно в течение года | Начальник хоз.отдела |

| 5. Мероприятия по пожарной безопасности | | |
|---|---------------------|----------------------|
| 5.1. Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности на основе правил пожарной безопасности | В течение года | Зам.директора по АХР |
| 5.2. Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте. | В течение года | Зам.директора по АХР |
| 5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара | В течение года | Зам.директора по АХР |
| 5.4. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели | Постоянно | Начальник хоз.отдела |
| 5.5. Обеспечение структурных подразделений центра первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.) | Ежегодно обновление | Начальник хоз.отдела |
| 5.6. Организация обучения работающих и обучающихся в центре и филиале мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала | В течение года | Зам.директора по АХР |

ПРИЛОЖЕНИЯ К СОГЛАШЕНИЮ ПО ОХРАНЕ ТРУДА:

1. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам центра и филиала.
2. Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам центра и филиала.

Нормы
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты работникам центра и филиала.

| № п/п | Наименование профессий или должностей | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) |
|-------|---------------------------------------|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Гардеробщик | Халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1 |
| 2. | Дворник (уборщик территорий) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском На наружных работах зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные | 1 2 6 пар 1 пара 1 на 2 года 1 пара на 3 года |
| 3. | Слесарь-сантехник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Противогаз шланговый На наружных работах зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные | 1 1 пара 12 пар 12 пар дежурный 1 на 2 года 1 пара на 3 года |
| 4. | Сторож (вахтер) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием На наружных работах зимой дополнительно: Плащ для защиты от воды Костюм на утепляющей прокладке Сапоги кожаные утепленные | 1 1 пара 12 пар 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 1,5 года |

| | | | |
|-----|---|--|---|
| 5. | Уборщик служебных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые | 1 1 6 пар 24 пары |
| 6. | Электромонтер | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические На наружных работах зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с вставным утеплителем | 1 дежурные дежурные 1 комплект 1 на 3 года |
| 7. | Мастер трудового и производственного) обучения. | Халат хлопчатобумажный Берет Рукавицы комбинированные Очки защитные | 1 1 2 пары до износа |
| 8. | Библиотекарь. | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| 9. | Воспитатель | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| 10. | Младший воспитатель | Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Фартук клеёнчатый с нагрудником При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые | 1 6 пар дежурные 1 пара 24 пары |
| 11. | Повар, шеф-повар | Куртка белая хлопчатобумажная Брюки светлые х/б (для женщин- юбка светлая х/б) Фартук белый х/б Колпак белый х/б или косынка белая х/б Полотенце Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве | 1 на 4 месяца 1 на 4 месяца 1 на 4 месяца 1 на 4 месяца 1 на 4 месяца 1 на 6 месяцев |
| 12. | Кухонный рабочий | Куртка белая х/б Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой Шапочка белая х/б или косынка белая х/б Перчатки резиновые | 1 на 4 месяца 1 на 6 месяцев 1 на 6 месяцев 2 пары в месяц |
| 13. | Плотник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Наплечники защитные | 1 12 пар До износа До износа дежурные |

| | | | |
|-----|---|---|--|
| 14. | Водитель автомобиля (при управлении автобусом и легковым автомобилем) | <p>Костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные двупалые</p> <p>Жилет сигнальный 2 класса защиты</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно:</p> <p>Костюм на утепляющей прокладке</p> <p>Перчатки с защитные, морозостойкие с шерстяными вкладышами</p> | <p>1 комплект</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>2,5 года</p> <p>1 пара</p> |
| 15. | Заведующий складом | <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> | <p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> |
| 16. | Начальник хоз.отдела | <p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Туфли на нескользящей основе</p> | <p>1</p> <p>4 пары</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 пара на 2года</p> |
| 17. | Врачи, средний и младший медицинский персонал | <p>Халат х/б</p> <p>Шапочка, колпак или косынка х/б</p> <p>Перчатки резиновые</p> | <p>1</p> <p>1</p> <p>2 пары в мес</p> |
| 18. | Грузчик (при погрузке и выгрузке пищевых продуктов) | <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно:</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки или сапоги кожаные утепленные</p> | <p>1 шт</p> <p>12 пар</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 пара на 3 года</p> |
| 19. | Кастелянша (машинист по стирке белья) | <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> | <p>1 шт</p> <p>1 комплект</p> |
| 20. | Рабочий по благоустройству (садовник) | <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно:</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> | <p>1 шт</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>1 на 2 года</p> |

Нормы
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств
(Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010г. № 1122н)

| № п/п | Наименование профессии | Наименование работ и производственных факторов | Вид смывающих и обезвреживающих средств | Норма выдачи на 1 месяц |
|-------|---|---|--|--------------------------|
| 1. | Водитель автомобиля | Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты | 1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах | 300 г / 500 мл |
| 2. | Гардеробщик | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. | 1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах | 200 г / 250 мл |
| 3. | Грузчик | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. | 1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах | 200 г / 250 мл |
| 4. | Дворник (уборщик территорий) | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. Наружные работы в период активности кровососущих и жалящих насекомых. | 1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах. 2. Средства для защиты от укусов членистоногих | 200 г / 250 мл 200 мл |
| 5. | Кладовщик | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах | 200 г / 250 мл |
| 6. | Плотник | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. | 1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах | 200 г / 250 мл |
| 7. | Уборщик служебных помещений | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Синтетические моющие средства | 1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах 2.Регенерирующий восстанавливающий крем для рук. | 200 г / 250 мл 100мл |
| 8. | Электромонтер, сторож (вахтер), Слесарь-сантехник | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. | 1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах | 200 г / 250 мл |
| 9. | Рабочий по благоустройству (садовник) | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. | 1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах 2.Регенерирующий восстанавливающий крем для рук. | 200 г / 250 мл 100мл |
| 10. | Мастер трудового и | Работы, связанные с легкосмываемыми | 1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в | 200 г / 250 мл |

| | производственног о обучения | загрязнениями | дозированных устройствах | |
|-----|--|---|--|-------------------------|
| 11. | Младший воспитатель | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Синтетические моющие средства. | 1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах 2.Регенерирующий восстанавливающий крем для рук. | 200 г / 250 мл 100мл |
| 12. | Повар, шеф-повар, кухонный рабочий, врачи, средний и младший медперсонал | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. | 1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах 2.Регенерирующий восстанавливающий крем для рук. | 200 г / 250 мл 100мл |
| 13. | Зав.складом, начальник хоз.отдела | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах | 200 г / 250 мл |



Прошито и скреплено печатью
на 37 (тридцати семи) листах

Директор ГБУ КО ЦССВ имени Попова В.Т.

Семина Е.В.

Председатель первичной профсоюзной
организации

Сенькина Я.А.

