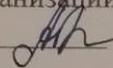


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КОСТРОМЫ  
«ДЕТСКИЙ САД № 16»

От работников  
Председатель профсоюзной

организации

 Алборова Е.Ю./

« 10 » 10 2023г.

От работодателя

Заведующий

«Детский сад № 16» г. Костромы  
/Медведева Л.И./



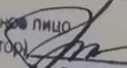
10 2023г.

**Коллективный договор**  
**на 2023 –2026 годы**

Принят на собрании трудового коллектива

Протокол № 8

от 10 октября 2023г.

|                                |                                                                                       |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| ЗАРЕГИСТРИРОВАНО               |                                                                                       |
| Управление экономики           |                                                                                       |
| Администрация города Костромы  |                                                                                       |
| Дата регистрации               | 18.10.2023                                                                            |
| Регистрационный №              | 5752                                                                                  |
| Должностное лицо (регистратор) |  |
| подпись                        | ФИО                                                                                   |

Стороны в лице руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детский сад № 16»

*Полное название учреждения*

*Медведевой Ларисы Ивановны,*

*ФИО руководителя*

представителя Работодателя, и профсоюзного комитета в лице председателя профсоюзной организации Алборов Еленой Юрьевны,

*ФИО председателя*

представителя Работников, пришли к соглашению:

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детского сада № 16» является правовым актом, регулирующим трудовые отношения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в дальнейшем именуемый ТК РФ, и иными законодательными и нормативно - правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников детского сада и установлению дополнительных социально - экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, отраслевыми соглашениями по обеспечению социально - экономических и правовых гарантий работников учреждения, находящимся в ведении Управления образования Администрации города Костромы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники «Детского сада № 16» города Костромы, являющимися членами профсоюзной организации, в лице их представителя председателя профсоюзной организации (далее Профком)
- Работодатель, в лице его представителя - заведующего

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают Профком представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников детского сада.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен до сведения работников детского сада в течение трёх дней после подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения.

1.9. При реорганизации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение своих обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами на взаимной основе.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:

- При увольнении работников по п.2,3,5 части первой ст. 81 ТК РФ
- Учет мнения профкома и согласование локальных актов, непосредственно относящихся к трудовой деятельности работников.
- Консультация с работодателем по принятию локальных актов.
- Получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 63 ТК РФ и по иным вопросам.
- Обсуждение с работодателем вопросов по управлению учреждением, внесение предложений по их совершенствованию.
- Участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.15. Положение об оплате труда, Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к Коллективному договору.

## 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения или расторжение определяется в соответствии со статьёй 57 ТК РФ, также отраслевым тарифным соглашением по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников по учреждениям, подведомственным Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы и настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по технике безопасности и охране жизни и здоровья детей, а также другими локальными и нормативно-правовыми актами, действующими в детском саду и относящимся к трудовой деятельности работника.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок, в соответствии с ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме ст. 72 ТК РФ.

2.5. Работодатель должен ознакомит работников с учебной нагрузкой на новый учебный год, в случае изменения направленности учебного процесса. Работодатель знакомит работника со штатным расписанием

Работникам детского сада, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет, устанавливается нагрузка на общих основаниях и передается на этот период другим работникам. Нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется, только в соответствии с производственной необходимостью, волей сторон. Увеличение или уменьшение нагрузки в течение учебного года возможно только:

- По взаимному согласию сторон.
- По производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника по согласию работника. Продолжительность выполнения работ без согласия работника - не более 1 месяца календарного года.
- Выход работника из отпуска по уходу за ребёнком ранее положенного срока до достижения ребенком 3-х лет или после окончания отпуска.

2.7. О введении изменений в существующий трудовой договор, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, в том числе ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель, с учетом мнения профкома, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату.

3.3.3. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Указанные гарантии и компенсации также смогут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

3.3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и руководящих работников, государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по её результатам устанавливать работникам соответствующие определённым квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.5. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного в договоре или соглашении об обучении работника за счет средств работодателя.

### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ)

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

4.2. Стороны договорились, что преимущественное право при оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации в дополнение к ст. 179 ТК РФ имеют:

4.2.1. Лица пред пенсионного возраста за 2 года до пенсии, проработавшие в детском саду более 10 лет.

4.2.2. Председатель профсоюзной организации.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180. ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работ.

4.4. При появлении новых мест в учреждении, работодатель обеспечивает приём на работу работников, добросовестно работающих, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

### **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Рабочее время сотрудников определяется правилами внутреннего трудового распорядка детского сада (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждённым работодателем, по согласованию с ПК., также условиями трудового договора, должностными инструкциями, Уставом.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно хозяйственного, учебно - воспитательного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю на 1 ставку.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы ст. 333 ТК РФ.

Неполное рабочее время - неполный рабочий или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- родителю – опекуну;
- имеющим ребёнка до 14 лет, ребёнка - инвалида до 18 лет;
- лицам, осуществляющим за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только с их письменного согласия по распоряжению работодателя и в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной и праздничный день оплачивается в порядке предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.5. В случаях, предусмотренных в ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать рабочих к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений гарантий по возрасту, самочувствию, социальному положению. Продолжительность сверхурочных работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения профкома и Приказом учредителя и не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работодатель предупреждает работника не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продолжение, перенесение, отзыв, разделение отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Предоставлять возможность работникам, имеющих детей первоклассников, переносить отпуск на удобное время. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст. 126 ТК РФ).

5.7. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также в случае переезда на новое место жительства - 2 календарных дня, председателю профсоюзной организации - до 10 дней (ст. 263 ТК РФ), работникам, имеющим ребёнка - инвалида, в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней, одинокой матери, воспитывающей ребёнка до 14 лет - до 14 календарных дней.

5.8. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности, длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определенных учредителем учреждения.

5.9. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.10. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени (т.е. итоговый класс (подкласс) условий труда - 3.2,3.3, 3.4.) либо опасным

условиям труда - 7 календарных дней при условии, если работники отработали не менее 11 месяцев в году. Если менее 11 месяцев, то пропорционально отработанному времени.

## 6. Оплата труда и нормирование труда.

6.1. Порядок и условия оплаты труда работников детского сада устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда в «Детском саду №16» города Костромы, которое является приложением к настоящему Коллективному договору.

6.2. Конкретный размер выплат стимулирующего, компенсационного характера, коэффициента Кд для каждого работника определяется рабочей группой, утверждают заведующим по согласованию с профкомом. Рабочая группа избирается на собрании трудового коллектива сроком на 1 календарный год, утверждается приказом по учреждению.

В состав Рабочей группы могут входить члены администрации учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, члены профсоюзного комитета.

Заседания Рабочей группы проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Заседание рабочей группы может быть инициировано любым членом рабочей группы.

Заседание Рабочей группы является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение рабочей группы принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Все решения рабочей группы оформляются протоколом, который подписывается всеми членами рабочей группы.

Протоколы рабочей группы хранятся 1 год.

Рабочая группа в соответствии с Положением об оплате труда распределяет стимулирующие и компенсационные выплаты и знакомит работников.

Основанием для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ служит:

- для педагогических работников – листы самооценки деятельности в соответствии с критериями Перечня и условий выплат стимулирующего характера (приложение 3 к Положению об оплате труда) и материалы, подготовленные руководителем учреждения, старшим воспитателем).
- Для непедagogических работников – материалы, подготовленные руководителем, заместителем руководителя.

Листы самооценки должны быть представлены в рабочую группу за неделю до объявленной даты заседания рабочей группы.

С момента знакомства работников с результатами в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой их профессиональной деятельности по установленным критериям в рабочую группу или руководителю учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением об оплате труда видов выплат, норм и технические ошибки.

Рабочая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и принять решение.

На основании протокола Рабочей группы руководитель издает приказ об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Для расчета конкретного размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы для педагогических работников использовать баллы. Стоимость одного балла равна: сумма поделена на количество баллов.

6.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц «23» числа текущего месяца за первую половину, «8» числа последующего месяца за вторую половину путем перечисления в кредитную организацию на расчетный счет по заявлению работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

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

6.4. Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ)

6.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сот пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

6.6. Сохранять за работником, участвующего в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не ниже  $\frac{2}{3}$  заработной платы работника за месяц.

6.7. Ответственности за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы несёт руководитель учреждения.

6.8. Все выплаты работникам производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.7. Выплаты отпускных наступают не менее чем за 3 дня до срока начала отпуска работника

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задолженности. В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время не присутствовать на рабочем месте ст. 142 ТК РФ

6.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя оплачиваются в размере  $\frac{2}{3}$  должностного оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. ст. 157 ТК РФ

6.12. Уровень оплаты труда педагогических работников в случаях истечения срока действия квалификационной категории, выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, устанавливается в соответствии с пунктами 8.5.2 – 8.5.7 муниципального отраслевого Соглашения по обеспечению социально – экономических и трудовых гарантий работников отрасли по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы Администрации города Костромы.

Педагогические работники могут пройти аттестацию с целью установления квалификационной категории упрощенной форме в случае, предусмотренных пунктами 8.5.8 и 8.5.9 раздела 8 «Социальные гарантии, льготы и компенсации» муниципального отраслевого Соглашения по обеспечению социально – экономических и трудовых гарантий работников отрасли по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы Администрации города Костромы.

6.13. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере. Работникам, привлекающийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени или иного учетного периода, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата устанавливается, включая наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотрены Положением об оплате труда.

## 7. Гарантии и компенсации.

Стороны, договорились, что:

7.1. Руководитель создаёт условия для организации в учреждении питания сотрудников. Работник сам оплачивает стоимость продуктов питания.

7.2. Руководитель осуществляет дополнительные выплаты из фонда оплаты труда учреждения в соответствии с Положением об оплате труда

7.3. Работодатель предоставляет меры социальной поддержки:

молодым специалистам, принятым на работу по полученной специальности, в виде ежемесячной социальной выплаты.

Под молодым специалистом понимается лицо в возрасте до 35 лет включительно, имеющее среднее профессиональное или высшее образование, отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах, и принятое на должность педагогического работника или тренера в муниципальную организацию по полученной специальности и (или) направлению подготовки, соответствующему профилю деятельности муниципальной организации, не позднее шести месяцев с момента окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, по имеющей государственную аккредитацию образовательной программе.

Шестимесячный срок продлевается на период:

а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;

б) Прохождения военной службы по призыву или замещающей ее альтернативной гражданской службы;

в) прохождения обучения в магистратуре, а также по программе подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) и по программе ассистентуры-стажировки по очной форме (подтверждается дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ассистентуры-стажировки, соответственно);

г) нахождения на регистрационном учете граждан, обратившихся в

подходящей работы;

д) временной нетрудоспособности, подтвержденной в надлежащем порядке,

Право на получение меры социальной поддержки имеют молодые специалисты, состоящие в трудовых отношениях с муниципальной организацией и занимающие должности по основному месту работы.

Размер меры социальной поддержки в месяц составляет:

а) при выполнении должностных обязанностей на полную ставку заработной платы и более чем на одну полную ставку заработной платы —

5 760 рублей;

б) при выполнении должностных обязанностей на неполную ставку заработной платы - определяется пропорционально нагрузке \* молодого^ специалиста в соответствующем календарном месяце.

Выплата меры социальной поддержки осуществляется молодому специалисту, состоящему в трудовых отношениях с муниципальной организацией, в течение трех лет работы в данной организации, начиная с месяца предоставления им документа государственного образца о среднем профессиональном образовании или о соответствующем уровне высшего профессионального образования, соответствующего требованиям, указанным в абзаце 2 настоящего пункта.

Течение установленного срока приостанавливается на Период нахождения молодого специалиста в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период прохождения военной службы по призыву или замещающей ее альтернативной гражданской службы.

7.4. Материальная помощь работнику выплачивается по личному заявлению работника, рассматривается на рабочей группе:

- К юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие и далее каждые 5 лет) - до 5 000 руб.
- На медицинское обследование и приобретение дорогостоящего лекарства – до 5 000 руб.
- В случае тяжелой болезни сотрудника – до 5 000 руб.
- В случае смерти самого работника (выплата близкому родственнику) – до 5 000 руб.
- В случае тяжелого финансового положения семьи работника – до 5 000 руб.
- В случае смерти близкого родственника 1 круга – до 5 000 руб., 2-3 круга- до 3 000 руб.
- На организацию бракосочетания сотрудников – до 5 000 руб.
- На организацию бракосочетания детей сотрудников – до 3 000 руб.
- На рождение ребёнка – до 5 000 руб.
- В случае пожара – до 5 000 руб.
- В случае гибели имущества, чрезвычайной ситуации - до 5 000 руб.
- В случае длительной болезни ребёнка сотрудника – до 5 000 руб.
- В случае длительной болезни близкого родственника сотрудника – до 3 000 руб.
- В случае длительного лечения в стационаре сотрудника – до 5 000 руб.
- В случае сбора детей в школу – до 3 000 руб.
- В случае санаторно- курортного лечения – до 3 000 руб.
- В случае приобретения путёвок для детей – до 3 000 руб.

## 8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).

### 8. 1. Работодатель обязан обеспечить:

8.1.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.1.2. создание и функционирование системы управления охраной труда (ст.217 ТК РФ);

8.1.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.1.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

8.1.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

8.1.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

8.1.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.1.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

8.1.9. оснащение средствами коллективной защиты;

8.1.10. 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 (ст.219 ТК РФ);

8.1.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.1.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.1.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

8.1.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.1.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

8.1.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

8.1.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.226-230 ТК РФ);

8.1.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.1.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

8.1.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

8.1.21. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

8.1.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.1.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

8.1.25. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.1.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

8.1.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.2. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда (ст.214.1 ТК РФ).

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный настоящей статьей запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

### **8.3. Работодатель имеет право (ст. 214.2 ТК РФ):**

7.3.1. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

7.3.2. вести электронный документооборот в области охраны труда;

7.3.3. предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

#### **8.4. Работник обязан (ст.215 ТК РФ):**

- 8.4.1. соблюдать требования охраны труда;
- 8.4.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- 8.4.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- 8.4.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 8.4.5. 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;
- 8.4.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- 8.4.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- 8.4.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями (ст.220 ТК РФ).

#### **8.5. Каждый работник имеет право на (ст. 216 ТК РФ):**

- 8.5.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 8.5.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 8.5.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (ст.218 ТК РФ);
- 8.5.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- 8.5.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и сменяющимися средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке (ст.221 ТК РФ);
- 8.5.6. обучение по охране труда за счет средств работодателя (ст.219 ТК РФ);
- 8.5.7. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

8.5.8. гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

8.5.9. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

8.5.10. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

8.5.11. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

8.5.12. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

8.6. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 216.1 ТК РФ).

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

7.7. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 216.2 ТК РФ).

Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.8. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи и другое (ст.216.3 ТК РФ).

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### **8.9. Профсоюзный комитет обязуется:**

8.9.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников ДОУ;

8.9.2. осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством (избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от профсоюзного комитета в комиссию по охране труда);

8.9.3. заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год;

8.9.4. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ДОУ;

8.9.5. принимать участие в расследовании несчастных случаев;

8.9.6. предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

8.9.7. обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

#### **8.10. Пожарная безопасность.**

8.10.1. Работодатель имеет право:

- Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;
- Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

8.10.2. Работодатель обязан:

- Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;
- Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;
- Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;
- Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;

- Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;
- Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.
- Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарнотехническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

#### 8.10.3. Профсоюз:

- Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.
- Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников к действиям при возникновении пожара.

#### 9. Гарантии профсоюзной деятельности и обязательства профкома.

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника, в связи с его членством в профкоме.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке, совместно с руководителем учреждения, контроль за соблюдением трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ)

9.3. Работодатель, на основании, предусмотренном пунктом 2,3,5, части ст. 81 ТК РФ, принимает решения об увольнении работника, являющегося членом профкома, с учётом мнения профкома. 9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ)

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профкома при наличии их письменных заявлений.

9.6. Работодатель по письменному заявлению работника, являющийся членом профкома, ежемесячно перечисляет на счет вышестоящей профсоюзной организации денежные средства из заработной платы 1% от заработной платы

9.7. Работодатель представляет профкому любую информацию по вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации проведению СОУТ, охраны труда, инвентаризации, социальному страхованию и др.

9.9. Работодатель, по согласованию с профкомом, рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, членами профсоюза, по инициативе работодателя \ ст. 82, 374 ТК РФ \
- привлечение к сверхурочным работам \ ст. 99 ТК РФ \
- разделение рабочего времени на части \ ст. 105 ТК РФ \
- очередность предоставления отпусков \ ст. 123 ТК РФ \
- запрещение работы в выходные и праздничные дни \ ст. 113 ТК РФ \
- установление заработной платы \ ст. 135 ТК РФ \
- применение систем нормирования труда \ ст. 159 ТК РФ \
- массовые увольнения \ ст. 180 ТК РФ \
- установление перечня работников с ненормируемым рабочим днём \ ст. 101 ТК РФ \

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка \ ст. 190 ТКРФ \
- создание комиссий по охране труда \ ст. 218 ТКРФ \
- составление графиков сменности \ ст. 103 ТКРФ \
- утверждение формы расчётного листа \ ст. 136 ТКРФ \
- размеры повышения заработной платы в ночное время \ ст. 154 ТКРФ \
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения \ ст. 193-194 ТКРФ \
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников \ ст. 196 ТКРФ \.

#### 9.10. Профком обязуется:

- Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза.
- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их, и перечисляют ежемесячно профсоюзные взносы.
- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, за правильностью расходования ФОТ, за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, внесения в записей в них.
- Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных \ ст. 86 ТКРФ \.
- Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов, после проведения бесед с руководителем о нарушениях и отказе руководителя принять мнение работников, подтверждённое фактами \ ст. 195 ТКРФ \.
- Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой пособий работникам учреждения.
- Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию,
- Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременное представление работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работника.

#### 10. Выполнение коллективного договора.

##### 10.1. Стороны договорились, что:

- 10.1.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.1.2. Совместно разрабатывается план мероприятий по выполнению настоящего договора.
- 10.1.3. Рассматривают в течение 3-х дней возникающие разногласия и конфликты, связанные с их выполнением.
- 10.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер разрешения – забастовки.
- 10.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством.

10.2. Настоящий Коллективный договор действует в течении трёх лет со дня подписания.

10.3. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

10.2. Стороны ежегодно отчитываются о ходе выполнения Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива

От работников  
Председатель профсоюзной  
организации

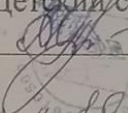
 Алборова Е.Ю./

« 10 » 10 2023г.

От работодателя

Заведующий

«Детский сад № 16» г. Костромы

 /Медведева Л.И./

« 10 » 10 2023г.



Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью  
Всего 19 листов

Заведующий

Л.И. Медведева

