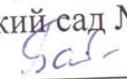


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение города Костромы  
«Центр развития ребенка – Детский сад № 73»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2023 – 2026 год

ОТ РАБОТНИКОВ:  
Председатель профсоюзной  
организации  
МБДОУ города Костромы  
«Центр развития ребенка-  
Детский сад № 73»  
 Т.А. Бабкова  
«20» апреля 2023 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:  
Заведующий  
МБДОУ города Костромы  
«Центр развития ребенка-  
Детский сад № 73»  
Е.В. Кочуланова  
«20» апреля 2023 г.



Принят  
на общем собрании трудового коллектива  
МБДОУ города Костромы  
«Центр развития ребенка –  
Детский сад № 73»  
Протокол № 1  
«20» апреля 2023 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Управление экономики	
Администрация города Костромы 1	
Дата регистрации	20. 04. 2023
Регистрационный №	5537
Должностное лицо (регистрация)	
	Служба ФИО

## 1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Костромы «Центр развития ребенка - Детский сад № 73».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, далее (ТК), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Центр развития ребенка - Детский сад № 73» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Профсоюзный комитет является полномочным представителем интересов работников при разработке, ведении переговоров и заключении коллективного договора в соответствии с решением общего собрания трудового коллектива детского сада, заведующий – представителем работодателя.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профсоюзный комитет представлять их интересы.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течении 3-х лет. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более 3-х лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения договора.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка, соглашение по охране труда, положение об оплате труда, график отпусков, перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечении специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также

моющими и обеззараживающими средствами, являются приложениями к коллективному трудовому договору.

1.8. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком: согласование с профкомом, консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 63 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре, обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию, участие в разработке и принятии коллективного договора, другие формы.

1.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия в количестве 4-х человек из равного представительства сторон, который создает профсоюзный комитет совместно с представителями Работодателя.

1.10. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании трудового коллектива.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие, в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

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

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1 Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работниками и учреждением регулируются трудовым договором заключенным в письменной форме. Содержание трудового договора, порядок его заключения определяются ТК РФ (статья 57).

2.1.2. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы (статья 68 ТК РФ).

2.1.3. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под расписку с уставом детского сада, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностными обязанностями, положением об оплате труда и другими локальными актами содержащими нормы трудового права.

2.1.4. Трудовой договор с работниками заключается в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

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

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

2.1.7. О введении изменений существенных условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

2.1.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным в пунктах 2,3,5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

2.1.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст.77,81,83 ТК РФ и иными федеральными законами.

### **3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

3.1 Работодатель обязуется:

3.1.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях,

которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

3.1.2 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 уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.1.3 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, сокращением численности или штата работников производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.1.4 В дополнение к статье 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности и квалификации предоставляется работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось 2 года, и педагогам, которые систематически проводят открытые мероприятия для коллег, педагогических работников города и области или являются дипломатами конкурса «Учитель года».

3.1.5 Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме о изменении существующих условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

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

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1 Рабочее время педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, условиями трудового договора и должностными инструкциями работников.

4.1.2 Для педагогических работников МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад №73», устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.1.3 Неполное рабочее время, неполный рабочий день устанавливается по соглашению между работником и работодателем; по просьбе беременной

женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.4 Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.5 Привлечение работников МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад №73» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.1.6 Во время ремонтных работ МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад №73» в каникулярное время (летний отпуск, останов) педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного рабочего времени.

4.1.7 Администрация составляет расписание занятий с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно - гигиенических норм.

4.1.8 Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утвержденным заведующим с учетом мнения профкома (ст. 123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника ст. 124-125 ТК РФ.

4.1.9. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. 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 в году - то пропорционально отработанному времени.

4.2.2. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня работнику с ненормированным рабочим днем. Работником с ненормированным рабочим днем является *заместитель руководителя*.

4.2.3. Предоставлять работникам дополнительный неоплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 128 ТК РФ; предоставлять работникам отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии со ст.263 ТК РФ в следующих случаях:

- работникам, имеющих 2 и более детей до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка инвалида, в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет.

4.2.4. Работодатель предоставляет работникам отпуска по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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.

4.2.5. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), *два дополнительных оплачиваемых дня* отдыха в связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19).

Установить порядок предоставления этих дней:

- по заявлению работника в день вакцинации и на следующий день после вакцинации при условии использования однокомпонентной вакцины;
- по заявлению работника по одному дню после каждой вакцинации (в день вакцинации или на следующий день) при условии использования двухкомпонентной вакцины.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад №73» устанавливается Положением об оплате труда работников МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад №73», которые являются приложением к Коллективному договору (приложение №1).

5.2. Конкретный размер выплат стимулирующего, компенсационного характера для каждого работника определяются рабочей группой, утверждается заведующим по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.3. Конкретный размер стимулирующих выплат педагогическим и не педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты деятельности, а также качество выполняемой работы определяются ежегодно на 31 августа по итогам работы за предыдущий учебный год, выплаты производятся ежемесячно.

5.4. Рабочая группа избирается на собрании трудового коллектива сроком на 3 учебных года, 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 присутствуют не менее 2/3 её 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 3 года.

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 служат:

– 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, руководителями МО, старшим воспитателем.

– Для непедагогических работников – материалы, подготовленные руководителем, заместителем заведующего.

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 рабочего 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 нарушения Положения об оплате труда или результат счетной 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 работникам.

Для расчета конкретного размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы для педагогических работников используется система баллов.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца: 24 числа текущего месяца - за первую половину месяца, 9 числа следующего за отработанным месяцем - за вторую половину месяца, путём перечисления в кредитную организацию на расчетный счет, указанный в

заявлении 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 (ст. 136 ТК РФ).

5.6. 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

5.7. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

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

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

5.10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно

5.11. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплат задержанной суммы. В период

приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

5.12. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется производить выплаты социального характера в пределах фонда оплаты труда:

5.13.1. 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 государственные учреждения службы занятости населения за содействием в поиске 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, состоящем 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.

5.13.2. Работникам образовательного учреждения осуществлять выплаты материальной помощи: по случаю смерти близкого родственника, по случаю тяжелой болезни сотрудника, по случаю свадьбы сотрудника, по случаю смерти сотрудника (близкому родственнику) на основании подтверждающих документов.

5.13.3. Выплаты материальной помощи размерами не ограничены и определяются на заседании рабочей группы.

5.14. 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 с молодежью Администрации города Костромы.

Педагогические работники могут пройти аттестацию с целью установления квалификационной категории по упрощенной форме в случаях, 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 с молодежью Администрации города Костромы.

5.15. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, привлекающимся 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 назначенные работнику компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа;
- при награждении ведомственными наградами федерального значения, присвоении почетного звания – со дня принятия решения о награждении, присвоении почетного звания уполномоченным органом;
- при награждении государственными наградами, присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о награждении или выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых, за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## **6. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

6.1. Права профкома определяются Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 370 ТК РФ.

6.2. В ДОУ сохраняется система централизованных отчислений профсоюзных взносов МКУ ЦБ города Костромы (п. 3 ст. 28 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.3. Увольнение или привлечение к ответственности членов профкома осуществляется только с согласия профкома (ст. 374 ТК).

6.4. Для осуществления своих функций профкому предоставляется бесплатно помещение, телефон, доступ к сети Интернет, к нормативной документации, право участия в заседаниях администрации.

6.5. Профсоюзный комитет проводит свои мероприятия в нерабочее время, кроме мероприятий, которые могут производиться в рабочее время:

- переговоры с администрацией по КД
- заседание профкома
- заседание комиссий профкома
- рассмотрение жалоб и принятие по ним соответствующих мер.

6.6. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются трудовым Кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым Соглашением по учреждениям системы министерства образования РФ, территориальными соглашениями, Уставом учреждения, коллективным договором, настоящим Соглашением.

6.7. Стороны договорились о том, что:

6.7.1. не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, и принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности;

6.7.2. администрация:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, профсоюзного комитета:

- предоставляет профкому по его запросу информацию по вопросам заработной платы, условий труда, другим социально- экономическим вопросам;
- предоставляет помещение для проведения заседаний, собраний, оргтехнику;
- включает представителей профсоюза в состав комиссий учреждений по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации учреждений по охране труда, социальному страхованию и др.;
- обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации.

6.7.3. обязательному согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения подлежат:

- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- сетка занятий;
- установление, изменение размеров и снятие КВ и СВ;
- распределение выплат премиального характера;
- должностные обязанности работников;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты иных документов, затрагивающих социально- экономические и трудовые интересы работников.

6.8. Стороны признают гарантии для избранных в профсоюзные органы работников, не освобожденных от производственной деятельности.

6.9. Работники члены профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, руководителя профсоюзного органа.

## **7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА**

7.1. Осуществляет представительство и защиту социально - трудовых интересов работников.

7.2. Ведет коллективные переговоры по коллективному договору, подписывает его, осуществляет контроль над его выполнением.

7.3. Осуществляет контроль над соблюдением администрацией законодательства о труде и охране труда.

7.4. Содействует снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, поддерживает инициативы администрации ДООУ, направленные на совершенствование учебного процесса, улучшение условий труда работников, укрепление трудовой дисциплины, порядка и организованности.

7.5. Участвует в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.6. Участвует в мероприятиях, направленных на улучшение занятости и сохранения рабочих мест в ДООУ, используя правовые и организационно-технические пути решения этих вопросов.

7.7. Проводит работу среди членов профсоюза по контролю за соблюдением трудовой дисциплины.

## **8. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ**

8.1. В случае возникновения разногласий или конфликтов между администрацией и трудовым коллективом, они разрешаются в порядке, предусмотренном ТК РФ.

8.2. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст. 409 ТК РФ).

8.3. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора (ст. 414 ТК РФ).

8.4. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке меры дисциплинарной ответственности (ст. 414 ТК РФ).

8.5. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должности (ст. 414 ТК РФ).

## 9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ

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).

### 9.1. Работодатель обязан обеспечить:

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

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

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

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

9.1.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

9.1.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о 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;

9.1.9. оснащение средствами коллективной защиты;

9.1.10. 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);

9.1.11. 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;

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

9.1.13. 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;

9.1.14. 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;

9.1.15. 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;

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

9.1.17. 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);

9.1.18. 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;

9.1.19. 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;

9.1.20. 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;

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

9.1.22. 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;

9.1.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

9.1.24. 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;

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

9.1.26. 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;

9.1.27. 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.

**9.2. 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 (при наличии такого представительного органа).

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, поместу 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.

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

9.3.1. 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;

9.3.2. вести электронный документооборот в области охраны труда;

9.3.3. 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).

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

9.4.1. соблюдать требования охраны труда;

9.4.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

9.4.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

9.4.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.4.5. 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;

9.4.6. 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;

9.4.7. 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;

9.4.8. 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).

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

9.5.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

9.5.3. 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);

9.5.4. 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;

9.5.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке (ст.221 ТК РФ);

9.5.6. обучение по охране труда за счет средств работодателя (ст.219 ТК РФ);

9.5.7. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

9.5.8. 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;

9.5.9. 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;

9.5.10. 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;

9.5.11. 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);

9.5.12. 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 ТК РФ гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

**9.6. 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 ТК РФ 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 не обеспечения работника в соответствии с ТК РФ 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.

**9.7. 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.

**9.8. 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, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## **9.9. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

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

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

9.9.5. принимать участие в расследовании несчастных случаев;

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

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

## **7.10. Пожарная безопасность.**

7.10.1. 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.

7.10.2. 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.

#### 7.10.3. 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.

## 11. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

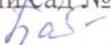
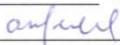
11.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется администрацией и профкомом с отчетом на собрании трудового коллектива за полугодие и за год.

11.2. Изменения в действующий коллективный договор вносятся в порядке, предусмотренном для его заключения, т. е. по инициативе любой из сторон общим собранием.

11.3. За невыполнение условий коллективного договора администрация несет ответственность в соответствии с законодательством (ст. 419 ТК РФ).

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель профсоюзной организации  
МБДОУ города Костромы  
«Центр развития ребенка-  
Детский сад № 73»

 Т.А. Бабкова  
« 20 »  2023 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий  
МБДОУ города Костромы  
«Центр развития ребенка-  
Детский сад № 73»

 Е.В. Кочуланова  
« 20 »  2023 г.



Пронумеровано, прошнуровано и  
скреплено печатью 50 листов

*М. В. Кочуланова*

заведующий МБДОУ города  
Костромы «Центр развития  
ребенка – Детский сад № 73»  
Е. В. Кочуланова

