

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида № 113»
муниципального образования города Братска

665730, г. Братск, ул. Юбилейная, 19 тел./факс (3953) 33-25-47 mdou 113.karusel@yandex.ru

Представитель работодателя -
заведующий

Клименко ЕА
(подпись) (Ф.И.О.)
23 апреля 2021



Представитель общего собрания
работников

Корж Н.И.
(подпись) (Ф.И.О.)
23 апреля 2021 г.

Коллективный договор
на 2021-2024 год(ы)

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 113» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида № 113», именуемый далее "работодатель", в лице исполняющей обязанности заведующего Клименко Елены Аркадьевны, действующей на основании Устава, и работники в лице представителя трудового коллектива Корж Натальи Ивановны, именуемая далее "работник", действующая на основании протокола общего собрания № 1 от 29.03.2021г.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников путем размещения Договора на официальном сайте организации.

1.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.5. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

1.6 В случае изменения законодательства Российской Федерации, улучшающего положение работников учреждения по сравнению с условиями настоящего коллективного договора, применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. В случае внесения изменений в Отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования города Братска либо заключения нового Отраслевого соглашения, улучшающих положение работников учреждения по сравнению с условиями настоящего коллективного договора, применяются нормы Отраслевого соглашения.

2. Трудовой договор

2.1. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя ([ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации](#)).

2.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между работником и работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами ([ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации](#)).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных [ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации](#).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме ([ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации](#)).

2.6. На период отпуска по уходу за ребенком за работников сохраняется место работы (должность) ([ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации](#)).

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ([ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации](#)).

2.8. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, иными локальными нормативными актами, действующими в организации, настоящим коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

При приеме на работу работник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

Начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут. Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться по ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ)

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Оплата труда работников устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих

профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

3.4. За выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

3.5. Система оплаты труда работников включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Положением об оплате труда;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования;

- другие выплаты, регламентированные Положением об оплате труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. ст. 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Время простоя работника оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках.

3.8. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в бухгалтерии работодателя.

3.9. Заработка плата выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца. В феврале – 15 и 28 число. Если день выплаты заработной платы приходится на нерабочий день, то выплата производится в день, предшествующий нерабочему дню.

3.9.1. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

По должности сторож (вахтер) ведется суммированный учет рабочего времени (учетный период один календарный год).

3.9.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты

заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

3.9.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ, ст. 236 ТК РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

3.9.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Процент повышения отражен в Положении об оплате труда ДОУ.

3.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со [ст. 136](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения ([ст. 140](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. В случае если, при увольнении работника, имеют место взаимные претензии между работодателем и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности ([ст. 244](#) Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемым работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день его увольнения ([ст. 140](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную [ст. ст. 142, 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных [ст. ст. 165 - 188](#) Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества работника.

3.15. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной воспитательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

3.17. Социальное страхование работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального [закона](#) от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального [закона](#) от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" и других нормативных правовых актов в области социального страхования;
- обязательной постановкой работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные законодательством.

4. Режим труда и время отдыха

4.1. Работники имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю ([ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации](#));
- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю ([ст. 92, 333 Трудового кодекса Российской Федерации](#)).

4.1.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю: старшему воспитателю, педагогу-психологу, воспитателям; 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре, 25 часов в неделю - воспитателям группы компенсирующей направленности, 24 часа в неделю - музыкальному руководителю, 20 часов в неделю - учителю логопеду, учителю-дефектологу, 18 часов в неделю - педагогу дополнительного образования.

Продолжительность рабочего времени (смены за ставку заработной платы) для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени: не более 36 часов в неделю для женщин, 40 часов - для мужчин.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;

- по просьбе беременной женщины; работника-родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением ([ст. 93](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Для дистанционных Работников устанавливаются следующие особенности режима рабочего времени: свободный график, при условии связи с работодателем по электронным каналам в соответствии с графиком работы ДОУ, предусмотренным правилами внутреннего трудового распорядка.

Дистанционный работник может быть вызван для выполнения им функции на стационарном рабочем месте в случае производственной необходимости на срок, необходимый для решения задач, повлекших вызов работника.

4.2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах работодателя ([гл. 16](#) Трудового кодекса Российской Федерации). При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы ([ст. 94](#) Трудового кодекса Российской Федерации) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период ([ст. 104](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. В случаях, указанных в [ч. 3 ст. 99](#) Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия работника, в случаях, указанных в [ч. 2 ст. 99](#) Трудового кодекса Российской Федерации, - с письменного согласия работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

4.4. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие 4 праздничные дни производится в случаях, указанных в [ч. 2 ст. 113](#) Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия, в случаях, указанных в [ч. 3 ст. 113](#) Трудового кодекса Российской Федерации, - без его письменного согласия, а в остальных случаях - с

письменного согласия работника

4.5. Работники имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней ([ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации](#));
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, 16 календарных дней ([ст. ст. 116](#) [120 Трудового кодекса Российской Федерации](#));
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается [Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"](#)).

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала ([ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации](#)). Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруга в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у работодателя.

4.7. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон и с согласия работника ([ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации](#)). По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации ([ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации](#)).

4.9. По письменному заявлению работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией ([ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации](#)). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия ([ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации](#)).

4.10. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных [ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации](#):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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 пяти календарных дней;
- работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- работнику-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается ([ст. 263](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11. Режим рабочего времени и времени отдыха работников регулируется следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со [ст. 372](#) Трудового кодекса Российской Федерации:

- правилами внутреннего распорядка;
- списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

5.1.2. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.1.3. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.1.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, гигиеническую подготовку и аттестацию по санитарному минимуму.

5.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными работодателем.

5.1.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать

работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.1.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

5.1.6. Организовать в структурных подразделениях работодателя специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда по структурным подразделениям и обеспечить его поэтапное выполнение.

5.1.7. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также регулярную диспансеризацию работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет.

5.1.8. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливать льготы и преимущества для работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

5.1.9. Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

5.1.10. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

5.1.11. Обеспечить наличие медицинских аптечек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях работодателя.

5.1.12. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории работодателя.

5.1.13. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

5.1.14. С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

6.1. Работники обязуются:

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

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, гигиеническую подготовку и аттестацию по санитарному минимуму.

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

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7. Содействие занятости работников

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

7.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

7.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы.

7.2.2. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудуустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 2 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом

7.2.3. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- 1) предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- 2) проработавшие в организации свыше 10 лет;
- 3) одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- 4) одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- 5) родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- 6) награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- 7) педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.3. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих квартальный, полугодовой,

годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

7.4. По желанию работника выплаты могут быть заменены оплатой его подготовки и дополнительного профессионального образования, если учебная организация находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

8. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

8.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

8.3. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.5. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.7. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.8. Договор заключен сроком на 3 года. Договор вступает в силу 27 апреля 2021г и действует по 26 апреля 2024г.

8.9. Контроль за исполнением Договора:

8.9.1. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.

Работодатель:

И.О.занимавшего Кириллова Евгения Геннадьевича
(подпись) (расшифровка подписи)

Работники:

Представитель ОСР

Горис Наталья Ивановна
(подпись) (расшифровка подписи)

