

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 60 города Благовещенска»  
(МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска»)  
на 2026 - 2029 годы

От работников  
председатель трудового коллектива  
МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска»

С.И. Песчанская

«12» марта 2026г.



От работодателя  
заведующий МАДОУ  
«ДС № 60 г. Благовещенска»

Н.А. Гордиенко

«12» марта 2026г.

Принят на общем собрании  
трудового коллектива МАДОУ  
«ДС № 60 г. Благовещенска»  
«12» марта 2026г. протокол № 01

Уведомительная регистрация в управлении  
занятости населения Амурской области

регистрационный № 243 «13» 04/2026

Отдел трудовых отношений,  
охраны и условий труда УЗН АО

Канцелярия отдела

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Федеральным Законом Российской Федерации от 12.01.1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым региональным, территориальными соглашениями, иными законодательными и нормативными актами РФ.

1.2. Настоящий договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 60 города Благовещенска», (далее Учреждение).

1.3. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя Учреждения по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями (ст. 45 ТК РФ).

1.4. Договор включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления Учреждения, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, развития социального партнерства.

1.5. Сторонами Договора являются:

1.6. Учреждение: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 60 города Благовещенска» в лице его представителя - заведующего Учреждения Гордиенко Натальи Анатольевны (ст. 33 ТК РФ).

1.7. Работники Учреждения: в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива (далее – Совет трудового коллектива) Песчанской Светланы Ивановны.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 12.03.2026 и действует в течение 3-х лет.

1.9. Настоящий Договор является обязательным для применения в Учреждении.

1.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ, без созыва общего собрания работников. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего

Договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в комиссию Учреждения по регулированию социально-трудовых отношений в области образования (далее - Комиссия). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

1.12. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, кроме отношений, регулируемых муниципальными нормативными актами города Благовещенска.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде дополнительного соглашения, которое регистрируется в соответствующем органе по труду.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода права собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до 3-х лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.18. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.18.1. Возможность присутствия представителей сторон Договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.

1.18.2. Проведение переговоров по проектам локальных актов, иных принимаемых решений (приказов и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива (ст. 8 ТК РФ):

1.19.1. об оплате труда работников;

1.19.2. правила внутреннего трудового распорядка;

1.19.3. соглашение по охране труда;

1.19.4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

1.19.5. другие локальные нормативные акты.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- 1.20.1. учет мнения профкома;
- 1.20.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 1.20.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 1.20.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- 1.20.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 1.20.6. другие формы.

## **2. Контроль и ответственность за выполнение Договора**

2.1. В целях контроля, за выполнением условий настоящего Договора создается постоянная двухсторонняя комиссия по заключению и контролю выполнения Договора (далее - Комиссия), состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон. Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и Положением о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора между работниками и руководством.

2.2. Настоящий Договор после его утверждения Комиссия доводит до сведения работников Учреждения и обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен до сведения работников в течение 5-ти дней после его подписания.

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

2.4. Каждая из сторон в соответствии с законодательством РФ несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (ст. 5.27-5.34 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001. № 195-ФЗ, действующая редакция от 30.10.2017).

2.5. Стороны в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Договора со стороны руководителя Учреждения и должностных лиц.

2.6. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7-ми календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

2.7. В период действия настоящего Договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

### 3. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 ТК РФ.

3.4. Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, стимулирующие выплаты и др. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Договором.

3.6. В соответствии с п. 5 ч. 3 ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников отнесены к компетенции Учреждения.

3.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.8. Наименования должностей и профессий работников Учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

3.9. Вопросы необходимости приема на работу педагогических работников на должности не по полученной специальности, а также перевода педагогических работников с их согласия для выполнения педагогической работы в должности, по которой отсутствует специальная подготовка, следует решать применительно к

пункту 23 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки России от 07.04.2014. № 276. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается по должности, по которой он прошел аттестацию.

3.10. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска».

3.11. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.12. Перевод на другую работу, временный перевод, перемещение производится в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ) и иными федеральными законами.

3.14. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- в случае проведения мероприятий по сокращению численности штата работников, осуществлять их в летний каникулярный период.

3.15. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии: женщинам - 53 года, мужчинам - 58 лет);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста.

3.16. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

3.17. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

3.18. На каждого работника, проработавшего у Работодателя свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для работника основной, Работодатель ведет трудовые книжки.

3.19. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателя устанавливаются

уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3.20. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

3.21. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

#### **4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

Стороны обязуются выполнять следующее:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с ТК РФ.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

4.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.4. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ.

4.5. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации образовательной организации.

4.6. Выплата выходного пособия производится в порядке, предусмотренном ТК РФ.

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель сам определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.2. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 п. 5 ст. 47 федерального закона от 29.12.2012. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

5.3.3. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации.

5.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с "Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", утвержденным приказом Министерства образования и науки России от 07.04.2014. № 276. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

5.4. Срок командировки определяется Руководителем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки – дата прибытия указанного транспортного средства вместо постоянной работы.

5.5. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду, найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного места жительства (суточные).

5.6. Нормы возмещения командировочных расходов устанавливаются и выплачиваются на основании Постановления Правительства РФ от 02.10.2002 г. № 729 с изменениями и дополнениями).

5.7. Руководитель имеет право из фонда средств от приносящей доход деятельности дополнительно возмещать командировочные расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 3 000,00 рублей в сутки по Дальнему Востоку, не более 5 000,00 рублей в сутки по Центральным регионам России и не более 7 000,00 рублей в сутки по странам зарубежья, а также на возмещение расходов за каждый день нахождения в служебной командировке на выплату суточных – не более 500,00 рублей по Дальнему Востоку, не более 700,00 рублей по Центральным регионам России и не более 1 000,00 рублей по странам зарубежья.

5.8. Возмещение расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

5.9. Иные, связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены Работником с разрешения или ведома Руководителя) возмещаются в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами.

## **6. Оплата труда и нормирование труда**

6.1. Оплата труда работникам МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска» осуществляется согласно Положения об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска» разработанного на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона Российской Федерации «Об автономных учреждениях» № 174-ФЗ, Решения Благовещенской Городской Думы Амурской области от 25.03.2010 № 6/37 «О единовременных социальных пособиях работникам муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями), Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, утвержденного постановлением администрации города Благовещенска от 13.10.2009 № 1060» (с изменениями и дополнениями), в соответствии с Постановлением администрации города Благовещенска от 01.12.2015г. № 4310 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

6.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Датами выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца путем перечисления через кредитные учреждения. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Заработная плата работнику по его заявлению выплачивается путем перечисления на указанный работником счет в банке.

6.6. Ежемесячно работодатель выдаёт на руки каждому работнику расчётный лист, в котором отражаются все произведённые начисления и удержания:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров 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;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска»;

- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты стимулирующего характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска»;

6.8. Премияльные выплаты, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска»;

6.9. Источником финансирования являются средства, выделяемые из местного бюджета, бюджета Амурской области и внебюджетных доходов Учреждения;

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15-ти дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

6.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных по соглашению сторон.

6.13. Во всех случаях, касающихся оплаты труда работников, Учреждение руководствуется нормативными правовыми актами города Благовещенска, Амурской области, Российской Федерации и Положением об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска».

6.14. 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 работы в образовательной организации (выслуга лет);
  - при получении образования или восстановления документа об образовании
- со дня предоставления соответствующего документа.

6.15. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в Учреждении в год окончания учреждения высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере, установленным действующим законодательством.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы. При расчете среднего заработка расчетным периодом будет являться 3-х календарных месяцев (с 01 по 01 число), предшествующих времени нахождения в командировке.

6.16. Учреждение формирует фонд оплаты труда в пределах выделенных бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных уставом Учреждения услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой и стимулирующей части оплаты труда.

Для распределения общего фонда оплаты труда Учреждением устанавливается процентное соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников. Заработная плата работников не может быть ниже установленной федеральным законодательством величины минимальной заработной платы.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этих новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.17. Система стимулирующих выплат работнику Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера из средств стимулирующей части общего фонда оплаты труда. Перечень видов и размеры стимулирующих выплат для Учреждения устанавливаются нормативными правовыми актами администрации города Благовещенска и Положением об оплате труда МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска».

6.18. Учреждение, в пределах выделенных бюджетных средств, обладает правом распоряжаться фондом экономии заработной платы, который по согласованию с профкомом может быть использован на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.19. В случае образования экономии заработной платы в Учреждении, средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ, и может быть направлена на выплаты:

- единовременной премии в связи с выходом на пенсию до 5-ти окладов;
- по случаю дня рождения к юбилейным датам: 50-, 55-, 60-, 65-, 70-, 75-летию в размере до 5000,00 рублей;
- материальной помощи в размере до 5000,00 рублей, а именно:
  - длительное заболевание, требующие дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
  - тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, кража, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства);
  - смерть близких родственников (родители, супруга (супруги), дети).

Обоснованием для рассмотрения вопроса по оказанию работнику материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов, приказ руководителя учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимает Работодатель Учреждения.

6.20. Работникам МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

6.17.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) доплата за работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты в Учреждении - 35% оклада (ставки) за час работы работника;

б) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со ст.60.2 и ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

г) оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Статьи 60.1 и 282 ТК РФ устанавливают право работника заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Работа по совместительству оформляется самостоятельным трудовым договором, в котором обязательно указывается на то, что обусловленная им работа является совместительством.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной 12

продолжительности рабочей недели. Эта норма распространяется и на педагогических работников.

При работе по совместительству ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы.

Однако, для педагогических работников определены виды работ (п.2 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41), которые не являются совместительством:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

- работа за дополнительную плату в МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска» сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в том числе часы замены педагогических работников, отсутствующих по болезни и другим причинам

Эти виды работ могут выполняться с согласия работодателя в основное рабочее время, не являются совместительством и не требуют заключения отдельного трудового договора.

д) время сверхурочной работы оплачивается в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.17.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - южных районах Дальнего Востока устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах в размерах, предусмотренных нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Амурской области. Районный коэффициент к заработной плате для работников Учреждения выплачивается в размере - 30%.

Процентная надбавка за работу в южных районах области выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока выплачивается в размерах 30 процентов с первого дня работы при условии проживания в указанных районах не менее 5-ти лет.

6.18. Повышение уровня содержания заработной платы работникам МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска», в том числе индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, производится в порядке, установленном для муниципальных учреждений трудовым законодательством (ст.134 ТК РФ) на основании нормативных правовых актов органа местного самоуправления».

## **7. Трудовой распорядок и дисциплина труда**

7.1. Руководитель Учреждения обязан ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с локальными нормативными актами Учреждения, связанными с его трудовой деятельностью, коллективным договором под роспись до подписания трудового договора.

7.2. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю и ущерба, возникшего у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ):

были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;

были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

7.3. Кроме случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

должность работника входит в Перечень должностей и работ, утвержденный Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 года № 85 (с изменениями и дополнениями).

с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или это условие предусмотрено в трудовом договоре.

7.4. Руководитель Учреждения ставит в известность профком о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (ст. 248 ТК РФ).

7.5. Работники образовательной организации имеют право обратиться в профком в случае нарушения со стороны руководящих работников их трудовых прав.

## **8. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.18. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

8.19. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Режим работы руководителя Учреждения, его заместителей, определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Учреждения.

8.20. Для педагогических работников, педагогов-психологов Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ)- воспитателям, педагогам-психологам 25 ч. в неделю - педагогам, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, музыкальным руководителям -

24 ч. в неделю, 30 ч. в неделю - инструкторам по физической культуре; 20 ч. в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам.

8.21. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), оговариваемой в трудовом договоре, и основания их изменения определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

8.22. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом образовательной организации.

8.23. Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

8.25. Нерабочими и праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января - Новогодние каникулы

7 января - Рождество Христово

23 февраля - День защитников Отечества

8 марта - Международный женский день

1 мая - Праздник Весны и Труда

9 мая - День Победы

12 июня - День России

4 ноября - День народного единства

8.26. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

8.27. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения с их письменного согласия, по письменному приказу работодателя и с учетом мнения профкома. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день, оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.28. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

8.28. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

8.29. Привлечение работников организации к выполнению дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

8.30. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня, которая устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями и дополнениями).

8.31. Другим работникам Учреждения согласно ст. 114 ТК РФ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

8.32. Всем сотрудникам Учреждения в соответствии с Законом РФ № 4520-1 от 19.02.1993 (с изменениями и дополнениями) в районах, кроме Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, дополнительный отпуск устанавливается в количестве 8 календарных дней.

8.33. Педагогические работники МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска»; имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (с изменениями и дополнениями).

8.34. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30-ти календарных дней. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

8.35. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

8.37. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для руководителя, так и для работника.

8.38. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

8.40. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

8.41. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска».

8.42. 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-ти календарных дней.

8.43. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по

выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года, в особых случаях может быть присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

8.44. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.45. При экономии фонда оплаты труда работников Учреждения часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

8.46. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 п. 5 ст. 47 закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

8.47. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

8.48. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

8.49. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 года № 169 в редакции от 20.04.2010, с изменениями и дополнениями).

8.50. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

8.51. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

8.52. На основании письменного заявления работника Работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет) до 5-ти календарных дней в следующих случаях ст. 128 ТК РФ:

- бракосочетание работника;
- бракосочетания детей работников;
- рождение ребенка;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга;
- переезда на новое место жительства.

8.53. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

8.54. За сложность, напряженность и интенсивность работы заместителю заведующего, заместителю заведующего по ВМР, заместителю заведующего по АХР, заведующему хозяйством предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

8.55. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее 3-х календарных дней.

8.56. В остальных случаях отпуск работникам без сохранения заработной платы предоставляется по усмотрению руководителя.

8.57. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2, ст. 128 ТК РФ), работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

8.58. Графики сменности педагогических работников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни утверждаются приказами руководителя Учреждения в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8.59. Работникам МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска» из фонда оплаты труда при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплатам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло-, и водоснабжения) при предоставлении документов из соответствующих органов самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику.

8.60. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом в Учреждении с учетом мнения представительного органа работников: Совета трудового коллектива.

8.61. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего), а руководителю МАДОУ «ДС № 60 г. Благовещенска» – главным распорядителем бюджетных средств по согласованию с курирующим заместителем мэра города Благовещенска.

8.62. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

8.63. Профсоюзный комитет обязуется:

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

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

Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **9. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.18. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

9.19. Стороны договорились, что работодатель:

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

9.19.2. Своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

9.19.3. Выплачивает за счет средств городского бюджета, единовременное социальное пособие при высвобождении в связи с выходом на пенсию по старости на основании Решения Благовещенской городской Думы от 25.03.2010 года № 6/37 «О единовременных социальных пособиях работникам муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

9.19.4. Выплачивает за счет средств городского бюджета, единовременное социальное пособие выпускникам средних учебных заведений при поступлении на работу в Учреждение в год окончания учебного заведения при условии, что трудовой договор не будет расторгнут по их инициативе в течение первого года работы на основании Решения Благовещенской городской Думы от 25.03.2010 года № 6/37 «О единовременных социальных пособиях работникам муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

9.19.5. Выплачивает за счет средств городского бюджета, единовременное социальное пособие выпускникам высших учебных заведений при поступлении на работу в Учреждение в год окончания учебного заведения при условии, что трудовой договор не будет расторгнут по их инициативе в течение первого года работы на основании Решения Благовещенской городской Думы от 25.03.2010 года № 6/37 «О единовременных социальных пособиях работникам муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

9.19.6. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.19.7. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

9.19.8. Оказывает работникам материальную помощь при рождении ребенка при наличии средств фонда экономии заработной платы, размер которой устанавливается работодателем.

9.19.9. Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее 3-х календарных дней, работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

## **10. Основные права и обязанности работника и работодателя**

10.1 Работник имеет право на:

10.1.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;

10.1.2 предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

10.1.3 рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

10.1.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

10.1.5 отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

10.1.7 подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

10.1.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах, ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

10.1.9 защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

10.1.10 возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами, обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## 10.2 Работник обязан:

10.2.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

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

## 10.3 Работодатель имеет право:

10.3.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;

10.3.2 вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

10.3.3 требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих

лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

10.3.4 привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

10.3.5 принимать локальные нормативные акты.

10.4 Работодатель обязан:

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

10.4.2 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

10.4.3 обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

10.4.4 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК, предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением, знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

10.4.5 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

10.4.6 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

## **11. Основания прекращения трудового договора**

Основаниями прекращения трудового договора являются:

11.1 соглашение сторон;

11.2 истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

11.3 расторжение трудового договора по инициативе работника;

11.4 расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

11.5 перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

11.6 отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;

11.7 отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

11.8 отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

11.9 отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

11.10 обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК);

11.11 нарушение установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК)».

## **12. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.**

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

12.1 работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

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

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

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

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

12.6 родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».

## **13. Порядок привлечения к сверхурочной работе.**

13.1 Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

13.1.1 при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель

несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

13.1.2 при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

13.1.3 для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

13.2 Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

13.2.1 при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

13.2.2 при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи; при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника».

## 14. Условия, охрана и безопасность труда

14.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

Работодатель обязуется:

14.2. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

14.3. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

14.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

14.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития РФ от 11.07.2024 № 5347н (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

14.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

14.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года.

14.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

14.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

14.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

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

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

14.13. Разрабатывать по мере необходимости и пересматривать в положенные сроки инструкции по охране труда с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

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

14.15. Создавать в Учреждении комиссию по охране труда.

14.16. Обеспечить ежегодное прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

Работники обязуются:

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

14.18. 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.

14.19. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

14.21. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

14.22. Осуществлять совместный с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

14.23. Оказывать содействие комиссий по охране труда.

14.24. Обучить электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей.

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

14.26. Обеспечить работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами

индивидуальной защиты и действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств.

14.27. Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств.

14.28. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

14.29. Обеспечить за счет средств бюджетного финансирования прохождение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму.

14.30. В соответствии с Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников Учреждения за счет средств работодателя.

14.31. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

14.32. Предоставлять органам Профсоюза за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

14.33. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

14.34. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации членов комиссии в установленные сроки.

14.35. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза за соблюдением требований охраны труда; рассматривать и выполнять представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

14.36. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом.

14.37. Назначать согласно занимаемой должности по штатному расписанию организации лицо, ответственное за электрохозяйство.

## **15. Гарантии и льготы для членов профсоюза**

Стороны договорились о том, что:

15.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная

форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

15.2. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

15.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

15.4. Работодатель обязан предоставить Совету трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

15.5. Взаимодействие руководителя Учреждения с профкомом осуществляется посредством:

учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

15.6. С учетом мнения профкома производится:

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов образовательной организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников образовательной организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава Учреждения (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

15.7. По согласованию с профкомом образовательной организации производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков.

## **16. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

16.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом от 12.01.1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями) и ТК РФ.

16.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

16.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

16.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

16.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

16.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

16.7. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других комиссиях.

16.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

16.9. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации.

16.10. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в Учреждении с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

16.11. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

16.12. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни должностей, 30

которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства.

16.13. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

## **17. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.**

Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции:

Учреждение обязуется:

17.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

17.2. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетами всех уровней средства на оплату труда работников, направленные на обеспечение нормального функционирования Учреждения.

17.3. Рассматривать существующее состояние Учреждения с учетом целесообразности его содержания и качественного уровня развития.

17.4. Организовывать проведение технической экспертизы зданий и сооружений Учреждения на соответствие требованиям безопасности и санитарно-гигиенических норм.

17.5. Осуществлять контроль за ходом капитального и текущего ремонта Учреждения.

17.6. Проводить работу по защите правовых, экономических и социальных интересов работников.

17.7. Выделять средства на профессиональную подготовку и переподготовку работников Учреждения один раз в три года.

Совет трудового коллектива, профком (при наличии) обязуется:

17.8. Способствовать руководству Учреждения в укреплении производственной и трудовой дисциплины в коллективе.

17.9. Оказывать работникам помощь в изучении и правильном применении трудового, гражданского и жилищного законодательства.

17.10. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, соблюдением руководством законодательных и иных нормативных актов по охране труда.