

Ольга  
а  
Викто  
ровна

Подписан: Ольга  
Викторовна  
ОП: ОЛВНС-МБДОУ --  
Детский сад с Ботанич  
МО "Ахтубинский  
район", СН "Ольга  
Викторовна,  
E-mail: olgav1930@mail.ru  
Создание: 31 января  
автором этого  
документа  
Местоположение: место  
подписания  
Дата: 2021.12.21 07:54:  
Вид: PDF  
Вот PDF Reader  
Версия: 11.0.0

«СОГЛАСОВАН»

председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД С.БОЛХУНЫ  
МО «АХТУБИНСКИЙ РАЙОН»

Кравченко Г.В.Кравченко

« 05 » 10 2021 г

«УТВЕРЖДЕН»

Заведующая МБДОУ «ДЕТСКИЙ  
САД С.БОЛХУНЫ  
МО «АХТУБИНСКИЙ РАЙОН»

Радионова О.В.Радионова

Приказ № 88-7 от « 05 » 10 2021 г

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД С.БОЛХУНЫ МО  
«АХТУБИНСКИЙ РАЙОН»

и профсоюзным комитетом МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД С.БОЛХУНЫ МО  
«АХТУБИНСКИЙ РАЙОН»

на 2021-2024 гг.

Принято на собрании  
трудового коллектива  
№ 3 « 04 » 10 2021 г.

Председатель собрания

Кравченко Г.В.Кравченко

## 1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ДЕТСКИЙ САД С.БОЛХУНЫ МО «АХТУБИНСКИЙ РАЙОН».
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД С.БОЛХУНЫ МО «АХТУБИНСКИЙ РАЙОН» (далее-Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и преимуществ для работников Учреждения, а также по созданию более благоприятных условий труда, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются: работники Учреждения, в лице их представителя, и работодатель в лице его представителя - заведующей Учреждения.
- 1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).
  - ✓ При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
  - ✓ При смене формы собственности Учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.
  - ✓ При ликвидации Учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока действия ликвидации.
  - ✓ Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.8 В течение срока действия коллективного договора:
  - ✓ стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
  - ✓ ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами на основе действующего законодательства РФ.
- 1.10 Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.11 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:
  - ✓ Правила внутреннего трудового распорядка.
  - ✓ Соглашение по охране труда..

- ✓ Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД С. БОЛХУНЫ МО «АХТУБИНСКИЙ РАЙОН».
  - ✓ Положение об Управляющем совете Учреждения.
  - ✓ Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск.
  - ✓ Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.
  - ✓ Другие локальные нормативные акты Учреждения.
- 1.12. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками или через профсоюзный комитет:
- ✓ Учет мнения (по согласованию) профсоюзного комитета; ✓ Консультация с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
  - ✓ Обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию.
  - ✓ Участие в разработке и принятии коллективного договора Учреждения.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, составленного в двух экземплярах, каждый из которых подписывается обеими сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. При поступлении на работу физическое лицо дает добровольное согласие на обработку своих персональных данных и предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, если она ведется на бумажном носителе, за исключением случаев, когда работник поступает на работу на условиях совместительства или трудовая книжка формируется в электронном виде в порядке установленном (ст. 66.1 ТК РФ);
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе по месту жительства (ИНН);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.
- документ о прохождении медицинского осмотра (медицинскую книжку установленного образца) (ст.69 ТК РФ).
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования.
- для лиц, впервые поступающих на работу после 1 января 2021 года, предусмотрено ведение сведений о трудовой деятельности в электронном виде. (п. 8 ст. 2 Федерального Закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

2.6. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Допускается заключение срочного трудового договора, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. ст. 58, 59 ТК РФ).

В случаях, регулируемых ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

- 2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством РФ, коллективным договором.
- 2.8. В трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться условия об испытании (ст. 70, 71 ТК РФ). Испытание при приеме на работу не устанавливается для работников, с которыми заключается срочный трудовой договор.
- 2.9. Перевод на другую постоянную работу в Учреждении по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовой функции, или изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в Учреждении на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этого же Учреждения, если это не влечет за собой изменения трудовой функции, и изменения существенных условий трудового договора (ст.72 ТК РФ).
- 2.10. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения,
- 2.11. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования: (ст. 86-90 ТК РФ)
- обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
  - при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации и иными федеральными законами;
  - все персональные данные работника следует получать у него самого;
  - защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - осуществлять передачу персональных данных работника в пределах организации в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;
  - разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
  - передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

### **3. Обязательства и ответственность сторон.**

#### **3.1. Права и обязанности работодателя.**

- 3.1.1. Работодатель имеет право на прием работников, установление общих правил и требований по режиму работы, установлению должностных инструкций.
- 3.1.2. Работодатель имеет исключительное право на руководство и управление образовательным процессом и всей жизнедеятельностью Учреждения.
- 3.1.3. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством РФ, и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в Учреждении Положением.

- 3.1.4. Обеспечить тарификацию педагогических работников и своевременное уточнение ее в связи с новыми условиями оплаты труда, изменением педагогического стажа, образования, присвоением категорий по итогам аттестации.
- 3.1.5. Определить рабочее время педагогов с соблюдением санитарно-гигиенических норм при согласовании его с профсоюзным комитетом.
- 3.1.6. Работодатель в срок не более 5 дней по получению распоряжений и постановлений, директив информирует о них коллектив Учреждения и профсоюзный комитет;
- 3.1.7. Работодатель заключает договор с лечебно-профилактическим учреждением о проведении медицинских осмотров работников Учреждения;
- 3.1.8. Работодатель обязан при сокращении численности (штата) работников, а также в случае ликвидации, либо реорганизации Учреждения, уведомить об этом письменно под расписку каждого работника не позднее, чем за 2 месяца;
- 3.1.9. Увольнение работника Учреждения по инициативе Работодателя до истечения срока действия трудового договора может быть произведено:
- ✓ за повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения;
  - ✓ за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника, появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
  - ✓ Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться Работодателем без согласия профсоюза (Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» в ред. ФЗ от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ).
- 3.1.10. Подготовку и проведение аттестации работников Учреждения проводить при участии профсоюзного комитета и в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников.
- 3.1.11. Работодатель признаёт профсоюзную организацию Учреждения (в отсутствие профсоюзной организации - Совет трудового коллектива, представителей работников в решении вопросов в области труда и социально-экономических отношений.)

#### **Права и обязанности профсоюзного комитета.**

- 3.1.12. Профсоюзный комитет представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.
- 3.1.13. Профсоюзный комитет представляет интересы работников, членов профсоюза Учреждения в вышестоящей профсоюзной организации.
- 3.1.14. Рассматривает в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 3.1.15. Согласовывает с работодателем поощрение сотрудников, оказание материальной помощи, предоставление работникам оплачиваемых дополнительных дней к отпуску за вредные условия труда и т.п.
- 3.1.16. Ведет учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, с предоставлением, при наличии, путевок в санатории, дома отдыха, детские оздоровительные лагеря;

#### **Права и обязанности работника.**

- 3.1.17. Работник имеет право на:
- ✓ заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;
  - ✓ выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
  - ✓ внесение предложения по улучшению условий организации охраны труда;
  - ✓ обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральным законом;
  - ✓ получение материальной помощи в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД С . Б О Л Х У Н Ы МО «АХТУБИНСКИЙ РАЙОН»;
  - ✓ первоочередное предоставление мест в дошкольных учреждениях, имеющих детей дошкольного возраста.
- 3.1.20 Работник обязуется:
- ✓ добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
  - ✓ соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- ✓ соблюдать требования по охране труда, обеспечению безопасности труда;
- ✓ бережно относиться к имуществу и ресурсам (свет, тепло, вода) Учреждения;
- ✓ незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- ✓ соблюдать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе;
- ✓ проходить повышение квалификации каждые 5 (пять) лет.
- ✓ своевременно проходить медицинский осмотр.

#### **4. Оплата труда работников.**

- 4.1. Заработная плата и должностной оклад работнику Учреждения выплачиваются за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Выполнение работником Учреждения других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- 4.2. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД С. БОЛХУНЫ МО «АХТУБИНСКИЙ РАЙОН».
- 4.3. Выплата стимулирующей части заработной платы педагогическим и другим работникам производится по согласованию с комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения в пределах выделенных средств фонда оплаты труда.
- 4.4. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц в следующие сроки: первая половина — 20 числа текущего месяца, окончательный расчет заработной платы — 5 числа следующего месяца путем перечисления на банковскую карту.
- 4.5. Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетные листки) (ст. 136 ТК РФ).
- 4.6. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с СОУТ, ст. 117 ТК РФ (приложение).
- 4.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.
- 4.8. Работникам за работу в сверхурочное время производится доплата: за первые два часа не менее, чем в полуторном, а в последующие часы не менее, чем в двойном размере.
- 4.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, 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.
- 4.10. За работу в ночное время производится доплата в размере 35% тарифной ставки (оклада).
- 4.11. Исчисление среднего заработка при исчислении отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск производится в соответствии с трудовым законодательством.
- 4.12. При направлении в служебную командировку работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

#### **5. Рабочее время. Время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым, календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

- 5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ) и в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.03 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических... работников ...».
- Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.
- 5.4. 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.
- 5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.
- Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.6. 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 трех лет.
- 5.7. Общим выходным днем являются суббота, воскресенье и праздничные дни.
- 5.8. Время предоставления обеденного перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность, а также график дежурств работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем, а также предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.
- 5.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном «Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад с.Болхуны МО «Ахтубинский район».
- 5.10. Во время вынужденного простоя учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работника и по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 5.12. Длительность ежегодного оплачиваемого отпуска:

- 6.1 Право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение производственных профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
- 6.2 Безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья, материалов.
- 6.3 Приобретение и выдачу за счет собственных средств спецодежду, спецобувь, смывающих и обезвреживающих средств и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, согласно приложению.

- 6.4 Проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение и проверку знаний по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве.
- 6.5 Ознакомление работников с требованиями охраны труда, информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 6.6 Проведение специальной оценки условий труда. По результатам специальной оценки условий труда, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются льготы и компенсации, в соответствии с действующим законодательством согласно приложению.
- 6.7 Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.
- 6.8 Проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведение их учета.
- 6.9 Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.10 Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- 6.11 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков согласно трудовому законодательству.
- 6.12 Соблюдение требований пожарной безопасности работниками, выполнение предписаний, постановлений должностных лиц пожарной охраны.
- 6.13 Разработку «Плана противопожарных мероприятий» и его выполнение.
- 6.14 Обеспечение наличия нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.
- 6.15 Создание в Учреждении комиссии по охране труда, в состав которой входят члены профкома.
- 6.16 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 6.17 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.
- 6.18 Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом Учреждения контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

## **7. Социальные гарантии и компенсации.**

В целях усиления социальной защищенности работников стороны договорились о следующем:

- 7.1. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих.
- 7.2. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о стаже, заработке, страховых взносах работающих.
- 7.3. Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определяемых законодательством.
- 7.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.
- 7.5. Оплачивать работнику за счет средств работодателя первые три дня нетрудоспособности, согласно действующему законодательству.
- 7.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым

договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст. 173-177 ТК РФ).

7.7. Условия труда инвалидов. Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида. (в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 419-ФЗ)

7.8. Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

7.9. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

7.10. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

7.11. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. (в ред. Федерального закона от 09.06.2001 N 74-ФЗ).

7.12. Для инвалидов 3 группы стандартная рабочая неделя составляет 40 часов, но если по состоянию здоровья ему устанавливается сокращенная рабочая неделя, то оплата его труда производится пропорционально объему отработанного им времени.

## **8. Заключительные положения.**

8.1. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения.

8.2. Работники организации, в случае соблюдения и выполнения положений настоящего коллективного договора, не принимают участия в забастовках.

8.3. В случае возникновения трудовых споров, они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.4. Работодатель обязуется:

- в течение семи дней с момента подписания коллективного договора представить его не менее, чем в двух экземплярах со всеми необходимыми приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации;
- вновь принимаемых работников знакомить с настоящим коллективным договором под роспись (до подписания трудового договора).

8.5. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору.

8.6. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

8.7. Стороны осуществляют проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информирует работников о его результатах проверок на общих собраниях (конференциях) работников Учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.**

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

9.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

apreuzgubane, apreuzgubane  
u poliklinici nistarske  
da / gubane pta) uccena  
apreuzgubane D. B.  
apreuzgubane P. B.



