

региональными и территориальными соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора МЦ являются:

- работники учреждения (далее — работники) в лице их полномочного представителя – инспектора отдела кадров Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Методический центр» Никитиной Ирины Валерьевны (далее — представитель работников);
- работодатель в лице его представителя – директора Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Методический центр» Тюриной Светланы Витальевны.

1.5. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МЦ (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор открыт для присоединения к нему работников учреждения, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в порядке ст. 44 ТК РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с ТК РФ. Все изменения к настоящему коллективному договору оформляются дополнительным соглашением.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.

1.10. В соответствии со ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, либо принятые без соблюдения предусмотренных ТК РФ требований, являются недействительными.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с положениями коллективного договора, действующими являются решения органов государственной власти.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет с 02.02.2025 по 01.02.2028 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования и типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё

действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Работодатель обязуется не реже одного раза в год проводить собрания трудового коллектива с отчетом о выполнении своих обязательств по коллективному договору.

1.14. Общее собрание трудового коллектива МЦ участвует в утверждении и принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- положение о материальном стимулировании работников МЦ.

1.15. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2. Соответствие трудового и коллективного договоров.

Стороны договорились:

2.1. Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются ТК РФ. Настоящим договором устанавливаются обязательные правила для работодателя:

- принимаемого в МЦ работника знакомить с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- при приеме сотрудников на работу знакомить их с уставом МЦ, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и технике безопасности, с условиями оплаты труда;
- на работников МЦ не распространяется ограничение в приёме на работу лиц, связанных между собой близким родством, за исключением близкого родства директора МЦ с принимаемыми на работу лицами;
- трудовой договор заключается в письменном виде с изложением основных условий работы, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, соглашениями и законодательством о труде;
- трудовой договор заключается в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и является основанием для издания приказа о приёме на работу;
- трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения согласно ст. 58 ТК РФ.

2.2. При приеме на работу работодатель вправе потребовать от вновь принимаемых лиц документы согласно статье 65 ТК РФ.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе льготы, компенсации и другие. Существенные условия, включённые в трудовой договор, могут быть изменены только по соглашению сторон. Изменения существенных условий трудового договора оформляются в том же порядке, который установлен для заключения трудового договора. Соглашение об изменении существенных условий трудового договора является его неотъемлемой частью.

2.4. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определённых 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 (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в образовательных учреждениях, разрешается в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.6. За работниками, находящимся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, сохраняется место работы.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МЦ и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации МЦ (при наличии) не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 ТК РФ. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего органа.

2.8. В случае увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы в МЦ (ст. 66.1 ТК РФ) и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ в день увольнения.

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

3. Труд и заработная плата.

Стороны договорились:

3.1. В области оплаты труда исходить из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью и качеством труда.

3.2. Размер минимальной заработной платы работников МЦ не может быть ниже установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области. Минимальная заработная плата работников МЦ не может быть ниже минимума, официально установленного в законодательном порядке Правительством РФ.

3.3. Основные условия оплаты труда работников МЦ определяются и устанавливаются в соответствии со статьями 135, 144 ТК РФ, постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 года № 296 (в редакции постановления Правительства Нижегородской области от 02.06.2022 № 403) «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений Нижегородской области», постановлением администрации города Сарова от 29.09.2008 № 2714 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казённых учреждений города Сарова» (в редакции постановлений администрации города Сарова от 21.10.2008 № 3006, 31.12.2008 № 4074, 23.11.2009 № 5664, 29.11.2010 № 5716, 05.12.2011 № 4941), другими нормативными правовыми актами РФ, Нижегородской области и органов местного самоуправления, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, Уставом, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников МЦ, а также иными локальными нормативными актами.

3.4. Работодатель обязан своевременно знакомить всех работников МЦ с условиями оплаты труда.

3.5. Работодатель обязан обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчетного листка с указанием начислений и удержаний заработной платы.

3.6. Фонд оплаты труда работников МЦ распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады работников, персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного характера, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

3.6.1. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя

учреждения в процентах от должностного оклада, за исключением выплат, за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности, базой для начисления которых является должностной оклад.

3.6.3. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами МЦ.

3.7. Конкретные размеры премий, поощрительных выплат и материальной помощи определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании.

3.8. При премировании работника необходимо учитывать, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергался новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

3.9. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

3.10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей на этот день ключевой ставки Банка России от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

3.12. Работодатель обязан сохранить средний заработок за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

3.13. Работнику при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполненных работ, а также за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата.

3.14. Работодатель обязуется:

3.14.1. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, целевых вложений сторонних организаций и частных

лиц.

3.14.2. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

3.14.3. Возместить работнику за причиненный ущерб его имуществу в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

3.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МЦ.

4. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), трудовым договором, должностными инструкциями, утверждаемыми работодателем, а также обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МЦ.

4.2. Для работников из числа руководителей, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МЦ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников МЦ (методистов, старших методистов) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или оплатой (ст. 95 ТК РФ).

4.5. Продолжительность работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (ст. 96 ТК РФ).

4.6. 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), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.7. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников МЦ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному

распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. 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, 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.

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (5 дней);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1 день, 1 сентября);
- в связи с переездом на новое место жительства (2 дня);
- для проводов детей в армию (2 дня);
- в случае свадьбы работника (детей работника) (5 дней);
- на похороны близких родственников (5 дней);
- работающим пенсионерам по старости (14 дней);
- участникам Великой Отечественной войны до (35) дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (14 дней);
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (до 14 дней);
- работающим инвалидам (60 дней);
- по другим семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем.

4.9.2. Установить продолжительность ежегодного отпуска для педагогических работников МЦ: методистов (старших методистов) – 56 календарных дней, для других категорий работников – 28 календарных дней.

4.9.3. Предоставить отпуск в любое удобное для работника время при наличии у него путевки на лечение.

4.9.4. Составлять график отпусков, который утверждается работодателем, не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

4.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.11. По соглашению сторон денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Педагогические работники МЦ, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с п. 4. ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.14. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.16. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.17. За выходные и праздничные дни, проведенные работником в командировке, а также в пути, работодатель обязан предоставить работнику другие дни отдыха или должен выплатить компенсации, установленные действующим законодательством.

4.18. За работу в однодневной командировке в течение времени, превышающем 7.2 часа, включая время, затраченное на проезд и обеденный перерыв, предоставить работнику на следующий день дополнительное время отдыха пропорционально отработанному времени в день командировки.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. В случае направления работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка

квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, в порядке, предусмотренном ст. ст. 173 –177 ТК РФ.

5.4. Направлять работников МЦ на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также нахождение независимой оценки квалификации не реже чем один раз в пять лет.

Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года согласно п. 2. ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

6.1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.2. Увольнение членов профсоюза (при наличии таких работников) по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата, несоответствия работника занимаемой должности, неоднократного неисполнения без уважительных причин своих трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание, производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.ст. 82, 373 ТК РФ).

6.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- одинокие мамы и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

6.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8. Охрана труда.

Стороны договорились, что:

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников МЦ возлагаются на работодателя (ст. 214 ТК РФ).

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (ст. 217 ТК РФ).

При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

8.3. Работодатель обязан обеспечить требования в области охраны труда, предусмотренные статьей 214 ТК РФ, в том числе:

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам

выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и других обязательных медицинских осмотров в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование соответствующей комиссией и учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с действующим законодательством;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев при исполнении ими трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

8.4. Обязанности работников в области охраны труда состоят в следующем:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно и бережно использовать вверенное оборудование, применять технологию;
- следить за исправностью используемого оборудования в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования, нарушениях применяемой технологии, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать руководство о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, и других случаях, указанных в статье 215 ТК РФ;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и другие осмотры в случаях,

предусмотренных трудовым законодательством.

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

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

8.7. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы и средний заработок.

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

8.9. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с действующим законодательством (ст. 216.1 ТК РФ).

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

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

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

профессиональных заболеваний.

8.13. По инициативе работодателя (работников) в учреждении создается комитет (комиссия) по охране труда для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда (ст. 224 ТК РФ).

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

9.2. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 378 ТК РФ).

10. Ответственность сторон и контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились:

10.1. Работодатель обязуется направить коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области.

10.2. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений с последующим отчетом о результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Рассматривать в семидневный срок все возможные в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для их устранения.

10.6. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами или их представителями.

11. Развитие социальной сферы.

Стороны договорились:

11.1. Стороны совместно способствуют формированию культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организации.

11.2. Руководитель обеспечивает реализацию комплекса мер по совершенствованию уровня межличностных отношений в коллективе.

12. Обеспечение пожарной безопасности в учреждении.

Стороны договорились о том, что:

12.1. Руководитель и работники соблюдают требования пожарной безопасности.

12.2. Руководитель разрабатывает и осуществляет меры пожарной безопасности в учреждении.

12.3. Руководитель и работники проходят обучение мерам пожарной безопасности.

12.4. Руководитель и работники оказывают содействие пожарной охране при тушении пожаров, а также деятельности добровольных пожарных.

12.5. Руководитель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несёт персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности в учреждении.

12.6. Работодатель устанавливает меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

Пронумеровано, прошито и скреплено
печатю 16 (шестнацать) листов
Директор МБОУ ДПО МЦ
_____ С. В. Тюрина

31 января 2025.

