

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
города Костромы  
«Лицей №34»**

От работников

От работодателя:

Председатель профсоюзной организации  
«Лицей №34» города Костромы  
\_\_\_\_\_М.А. Пудышева  
«07» февраля 2023 г.

Директор муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
города Костромы «Лицей №34»  
\_\_\_\_\_Н.Н. Бобков  
«07» февраля 2023 года

**Коллективный договор  
на 2023-2025 гг.**

Принят на общем собрании трудового  
коллектива муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения города  
Костромы «Лицей №34»  
«07» февраля 2023 г.

## **Коллективный договор на 2023-2025 г.**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением города Костромы «Лицей №34» (в дальнейшем лицей №34) в лице директора Бобкова Николая Николаевича и работниками лицея, представленным профсоюзным комитетом.

1.2. Предметом настоящего договора, являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, условий высвобождения работников, режима рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами. Основными принципами договора является: соблюдение норм законодательства РФ, реальность обязательств, принимаемых сторонами и обязательность их выполнения.

1.3. Основными принципами отношений между работниками и администрацией лицея являются построение трудовых отношений на основе сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремление достичь компромиссных решений для обеспечения социального мира и согласия в коллективе.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников лицея, работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профсоюзный комитет представлять их интересы по взаимодействию с Работодателем.

1.5. Трудовые отношения между сторонами регулируются настоящим коллективным договором, нормами действующего законодательства по труду, а также областным и городским соглашениями работников образования.

1.6. Условия коллективного договора, а также индивидуальных трудовых договоров с работниками лицея, ухудшающие их положение по сравнению с действующим законодательством по труду, не действительны.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания, применяется к правоотношениям с 07 февраля 2023 года и действует в течение трех лет. Действие коллективного договора может быть пролонгировано на следующий срок. Заключив настоящий договор, стороны признают взаимные права и обязанности, включенные в него и обязуются его выполнять.

1.8. Администрация в 7-дневный срок направляет подписанный договор в Управление экономики Администрации города Костромы для уведомительной регистрации.

### **2. Общие обязательства сторон**

2.1. Администрация признает профсоюзный комитет единственным представителем работников лицея, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять интересы работников лицея в области труда и иных социально-экономических отношений, связанных с трудом.

2.2. Профком обязуется содействовать эффективной работе лицея присущими профсоюзам методами и средствами.

2.3. По согласованию с профкомом администрация принимает локальные нормативные акты, связанные с трудовой деятельностью работников (Правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда работников,

должностные обязанности, перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими предметами индивидуального пользования и иные локальные акты, связанные с трудовой деятельностью работников.

2.4. Стороны определяют следующие формы управления лицеем непосредственно работниками и через профком в случаях, предусмотренных трудовым законодательством:

- учет мнения или согласование с профкомом;
- консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе лицея, внесение предложений по ее совершенствованию.

### **3. Обязательства администрации по вопросу трудовых отношений и нормированию труда**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется ТК РФ и иными нормативными актами в соответствии со статьей 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены по согласованию сторон и в письменной форме.

3.2. Администрация обязуется:

3.2.1. Знакомить каждого работника при приеме на работу до подписания трудового договора:

- с Уставом лицея;
- с должностными обязанностями;
- с режимом работы и отдыха;
- с условиями оплаты труда;
- с Коллективным договором;
- с Правилами внутреннего распорядка;
- с иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников.

«Работодатель:

- Определяет кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- Соблюдает по возможности преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- Не допускает в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения

количества классов;

- При временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником устанавливает ему соответствующие выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения;

- За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству отстраняет работника от исполнения функции классного руководителя и отменяет выплаты за классное руководство.

3.2.2. Проводить тарификацию педагогических и руководящих работников с учетом мнения профсоюзного комитета. Своевременно уточнять тарификацию в связи с изменением педагогического стажа, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим работникам по согласованию с профкомом до ухода работников в отпуск и ознакомить работников с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

3.2.3. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется объем и преемственность преподавания в классах (группах). Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

3.2.4. Не уменьшать в течение учебного года установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам сокращения количества классов (групп) или по личному заявлению работника.

3.2.5. Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работником.

3.2.6. Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.3 Порядок и условия оплаты труда работников лица №34 города Костромы устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

3.4 Конкретный размер выплат стимулирующего, компенсационного характера, для каждого работника, определяется рабочей группой, утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

Рабочая группа избирается на собрании трудового коллектива сроком на 5 лет, утверждается приказом по лицу.

В состав рабочей группы могут входить члены администрации учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, члены профсоюзного комитета.

Заседания Рабочей группы проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал (месяц). Заседание рабочей группы может быть инициировано любым членом Рабочей группы.

Заседания Рабочей группы является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Рабочей группы принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Все решения Рабочей

группы оформляются протоколом, который подписывается всеми членами рабочей группы.

Протоколы Рабочей группы хранятся 3 года.

Рабочая группа в соответствии с Положением об оплате труда распределяет стимулирующие и компенсационные выплаты и знакомит работников.

С момента знакомства работников с результатами в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой их профессиональной деятельности по установленным критериям в Рабочую группу или руководителю учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением об оплате труда видов выплат, норм и технические ошибки.

Рабочая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и принять решение.

На основании протокола Рабочей группы руководитель издает приказ об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Расчет конкретного размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы для педагогических работников производить в процентном отношении от базового оклада

3.5 Согласно ст.136 Трудового кодекса РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Сроками выплаты заработной платы производится два раза в месяц: 26 числа текущего месяца – за первую половину месяца, 11 числа следующего месяца – за вторую половину месяца путём перечисления в кредитную организацию на расчётный счёт, указанный в заявлении работника. В соответствии со статьей 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задерживаемой суммы.

3.6 Работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, выплачивать эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от неоплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет директор лицея.

### 3.8 . Работодатель обязуется производить выплаты социального характера:

Материальную помощь:

3.8.1. при потере близких родственников (жена, муж, мать, отец, сын, дочь) в размере 10000 рублей;

- в случае смерти сотрудника в размере 10000 рублей
- в случае тяжелой продолжительной болезни сотрудника или его близких родственников в размере 5000 рублей;
- приобретение дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения в размере 5000 рублей;
- при получении увечий или иного вреда здоровью на производстве в размере 10000 рублей;
- при непредвиденных обстоятельствах (пожар, наводнении, несчастный случай в быту, кража и т.п.) в размере 10000 рублей;
- в связи с тяжёлым материальным и финансовым положением сотрудников лица в размере 10000 рублей;
- бракосочетании в размере 10000 рублей;
- рождение ребёнка в размере 10000 рублей.
- ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам за классное руководство - 5000 руб. из средств федерального бюджета (не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах).

В случае тяжелой продолжительной болезни сотрудника или его смерти выплаты производятся близким родственникам сотрудника.

3.8.2. Работодатель предоставляет меры социальной поддержки:

- молодым специалистам, принятым на работу по полученной специальности, в виде ежемесячной социальной выплаты.

Под молодым специалистом понимается лицо в возрасте до 35 лет включительно имеющее среднее профессиональное или высшее образование, отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах, и принятое на должность педагогического работника или тренера в муниципальную организацию по полученной специальности и (или) направлению подготовки, соответствующему профилю деятельности муниципальной организации, не позднее шести месяцев с момента окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, по имеющей государственную аккредитацию образовательной программе.

Шестимесячный срок продлевается на период:

- а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;
- б) прохождения военной службы по призыву или замещающей ее альтернативной гражданской службы;
- в) прохождения обучения в магистратуре, а также по программе подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) и по программе ассистентуры-стажировки по очной форме (подтверждается дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ассистентуры-стажировки, соответственно);

г) нахождения на регистрационном учете граждан, обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы;

д) временной нетрудоспособности, подтвержденной в надлежащем порядке.

Право на получение меры социальной поддержки имеют молодые специалисты, состоящие в трудовых отношениях с муниципальной организацией и занимающие должности по основному месту работы.

Размер меры социальной поддержки в месяц составляет:

а) при выполнении должностных обязанностей на полную ставку заработной платы и более чем на одну полную ставку заработной платы – 5 760 рублей;

б) при выполнении должностных обязанностей на неполную ставку заработной платы – определяется пропорционально нагрузке молодого специалиста в соответствующем календарном месяце.

Выплата меры социальной поддержки осуществляется молодому специалисту, состоящему в трудовых отношениях с муниципальной организацией, в течение трех лет работы в данной организации, начиная с месяца предоставления им документа государственного образца о среднем профессиональном образовании или о соответствующем уровне высшего профессионального образования, соответствующего требованиям, указанным в абзаце 2 настоящего пункта.

Течение установленного срока приостанавливается на период нахождения молодого специалиста в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период прохождения военной службы по призыву или замещающей ее альтернативной гражданской службы».

3.9. Уровень оплаты труда педагогических работников в случаях истечения срока действия квалификационной категории, выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, устанавливается в соответствии с пунктами 8.5.2-8.5.7. муниципального отраслевого Соглашения по обеспечению социально-экономических и трудовых гарантий работников отрасли по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодёжью Администрации города Костромы.

Педагогические работники могут пройти аттестацию с целью установления квалификационной категории по упрощённой форме в случаях, предусмотренных пунктами 8.5.8 и 8.5.9. раздела 8 «Социальные гарантии, льготы и компенсации» муниципального отраслевого Соглашения по социально-экономическим и трудовым гарантий работников отрасли по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодёжью Администрации города Костромы.

#### **4. Обязательства администрации по обеспечению занятости**

4.1. В целях обеспечения конкурентоспособности на рынке труда, работникам лица обеспечить своевременную переподготовку и повышение квалификации.

4.2. Доводить до профсоюзного комитета не менее чем за 3 месяца информацию о закрытии классов (групп) с высвобождением численности работников.

4.3. В целях предотвращения сокращения численности вводить с учетом мнения профсоюзного комитета:

- перевод работников по их просьбе на режим неполного рабочего времени;

- введение новых предметов, курсов обучения и т.д.

4.4. При сокращении численности штата преимущественное право на оставление на работе предоставлять категории работников, перечисленным в ст. 179 ТК РФ.

4.5. Высвобожденным работникам предоставлять льготы и компенсации в соответствии со ст. 180 ТК РФ.

4.6. Администрация имеет право из числа работающих учителей назначить начальника и воспитателей летнего лагеря при лицее.

### **5. Оплата и нормирование труда. Рабочее время и время отдыха**

5.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1 Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка лицея (приложение №2), учебным расписанием, годовым планом работы, графиком сменности.

5.1.2. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, собраниях и т. п. вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.3. работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников 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.

5.1.4. 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, работников, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.1.5 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.1.6. 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.

5.1.7. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.1.8. 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 (ст.93 ТК РФ).

5.1.9. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.1.10 Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.11. В каникулярное время 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.

5.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома 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.

5.1.13. Работодатель обязуется:

- предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ;
- в течение рабочего дня (смены) перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который устанавливается правилами трудового внутреннего распорядка (ст. 108 ТК РФ);
- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (т.е. итоговый класс (подкласс) условий труда – 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда - 7 календарных дней при условии, если работники отработали не менее 11 месяцев в году, если менее 11 месяцев в году то пропорционально отработанному времени;

5.1.14. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий, и продолжаться не более 20 минут после окончания.

5.1.15. Работодатель освобождает педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности) и средние заработные платы на время исполнения ими данных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

5.1.16. Уровень оплаты труда педагогических работников в случаях истечения срока действия квалификационной категории, выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, устанавливается с пунктами 8.5.2.-8.5.7. муниципального отраслевого Соглашения по обеспечению социально-экономических и трудовых гарантий работников отрасли по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодёжью Администрации города Костромы. Педагогические работники могут пройти аттестацию с целью установления квалификационной категории по упрощенной форме в случаях, предусмотренных пунктами 8.5.8 и 8.5.9. раздела 8 «Социальные гарантии, льготы и компенсации» муниципального отраслевого Соглашения по обеспечению социально-экономических и трудовых гарантий работников отрасли по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодёжью Администрации города Костромы»

5.1.17 Уровень оплаты труда педагогических работников в случаях истечения срока действия квалификационной категории, выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, устанавливается в соответствии с пунктами 8.7-

5.1.18. Отраслевого Соглашения по образовательным организациям, находящимся в

ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

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

- при присвоении квалификационной категории- со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа педагогической работы со дня достижения соответствующего стажа;
- при награждении ведомственными наградами федерального значения, присвоении почетного звания – со дня принятия решения о награждении, присвоении почетного звания уполномоченным органам;
- при награждении государственными наградами, присуждении ученой степени доктора или кандидата наук- со дня принятия Министерством просвещения решения от награждения или выдачи диплома;

5.1.20. Изменение (уменьшение) заработной платы не допускается при наступлении каникул для обучающихся, в том числе для обучающихся на дому, даже в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

5.1.21. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, привлекающийся к работе в выходные и не рабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени или иного учетного периода, если это работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата устанавливается, включая наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

- При присвоении квалификационной категории- со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа педагогической работы со дня достижения соответствующего стажа;
- при награждении ведомственными наградами федерального значения, присвоении почетного звания – со дня принятия решения о награждении, присвоении почетного звания уполномоченным органам;
- при награждении государственными наградами, присуждении ученой степени доктора или кандидата наук- со дня принятия Министерством просвещения решения от награждения или выдачи диплома;

5.1.23. Изменение (уменьшение) заработной платы не допускается при наступлении каникул для обучающихся, в том числе для обучающихся на дому, даже в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

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

Работникам, привлекающийся к работе в выходные и не рабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени или иного учетного периода, если это работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата устанавливается, включая наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или

час работы) все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда.

## **6. Охрана труда и здоровья**

6. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).

6. 1. Работодатель обязан обеспечить:

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

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

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

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

6.1.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

6.1.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.1.9. оснащение средствами коллективной защиты;

6.1.10. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст.219 ТК РФ);

6.1.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

6.1.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места

работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

6.1.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.1.15.предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

6.1.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.226-230 ТК РФ);

6.1.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.1.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

6.1.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

6.1.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

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

6.1.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

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

6.1.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

6.1.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.2. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда (ст.214.1 ТК РФ).

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный настоящей статьей запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

6.3.1. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

6.3.2. вести электронный документооборот в области охраны труда;

6.3.3. предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

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

6.4.1. соблюдать требования охраны труда;

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

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

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

6.4.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию

первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.4.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

6.4.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

6.4.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями (ст.220 ТК РФ).

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

6.5.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

6.5.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (ст.218 ТК РФ);

6.5.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

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

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

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

6.5.8. гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

6.5.9. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

6.5.10. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

6.5.11. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

6.5.12. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

6.6. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 216.1 ТК РФ).

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

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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

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

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

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

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

Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6.8. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое (ст.216.3 ТК РФ).

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### **6.9. Профсоюзный комитет обязуется:**

6.9.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников;

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

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

6.9.4. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

6.9.5. принимать участие в расследовании несчастных случаев;

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

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

#### **6.10. Пожарная безопасность.**

6.10. Работодатель имеет право:

- Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;
- Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

6.10.1. Работодатель обязан:

- Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;
- Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;
- Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;
- Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;
- Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;
- Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.
- Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

#### 6.10.2. Профсоюз:

- Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

### 7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1 Стороны договорились о том, что:

7.1.1. 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.

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

7.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.4 Работодатель обязуется производить через бухгалтерию удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации при наличии письменных заявлений работников.

### 8. Контроль выполнения коллективного договора

8.1 Контроль выполнения обязательств Коллективного договора осуществляет работодатель, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы. Представители сторон отчитываются о ходе выполнения Коллективного договора перед коллективом не менее одного раза в год. На срок действия договора, при условии выполнения руководителем всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

8.2 Разногласия между руководителем и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия, разрешается путём принятия компромиссного решения.

8.3 Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течении срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

От работников

Председателя профсоюзной организации  
«Лицея №34» города Костромы  
\_\_\_\_\_М.А. Пудышевой  
«07» февраля 2023 г.

От работодателя:

Директора муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
города Костромы «Лицей №34»  
\_\_\_\_\_Н.Н. Бобкова  
«07» февраля 2023 года