

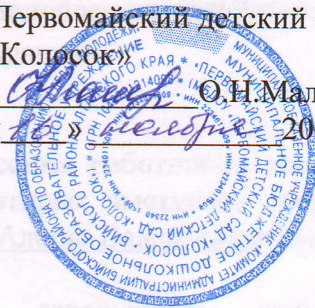
Принят на общем собрании работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Первомайский  
детский сад «Колосок»  
« 16 » ноября 2020 года

От работников:

Председатель первичной  
организации Профсоюза  
дошкольного образования  
*А.В. Полежаева*  
А.В. Полежаева  
« 16 » ноября 2020г

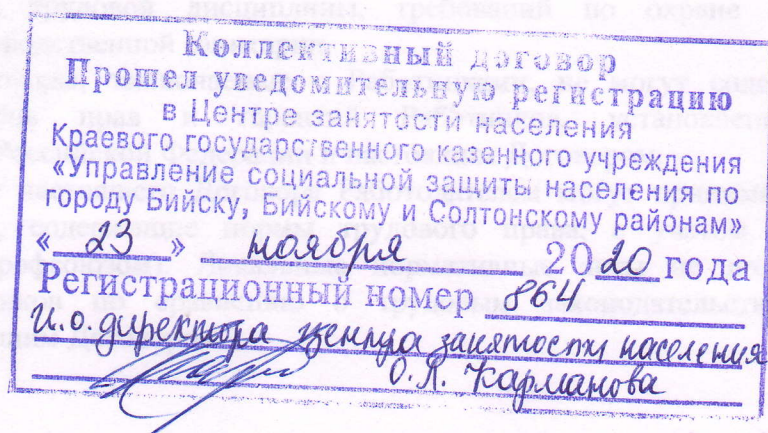
От работодателя:

Заведующий МБДОУ  
«Первомайский детский сад  
«Колосок»  
*О.Н. Малетина*  
« 16 » ноября 2020г



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ПЕРВОМАЙСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «КОЛОСОК» БИЙСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

НА 2021-2023 г.г.



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Первомайский детский сад «Колосок» Бийского района, Алтайского края (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обстоятельств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профсоюзных интересов работников дошкольной образовательной организации (далее - организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий.

### 1.3. Стороны, заключившие коллективный договор:

- работники организации, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее—Профсоюз), от имени которых выступает первичная организация Профсоюза в лице представителя Полежаевой Алены Валерьевны (далее — Профком);

- работодатель в лице его представителя — заведующего дошкольной образовательной организации Малетиной Ольги Николаевны (далее - Работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Обязательства Профкома распространяются только на членов профсоюза. Защита Профкомом прав работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляется при условии ежемесячных перечислений 1 % от заработной платы данными работниками на счет первичной организации Профсоюза через бухгалтерию организации.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Целями настоящего Договора являются:

1.7.1. Развитие договорных отношений между сторонами настоящего Договора;

1.7.2. Обеспечение Работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами и законодательством Российской Федерации;

1.7.3. Повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы;

1.7.4. Соблюдение трудовой дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии.

1.8. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.9. Во исполнение настоящего Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом профсоюза (по согласованию с профсоюзом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

## II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, после чего один экземпляр договора передается Работнику, другой храниться у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

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

2.5. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ, так же в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника (не более 3-х месяцев) в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.6. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями о оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. По инициативе Работодателя, изменение определенных сторонами условия трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.9. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. И с установленным настоящим коллективным договором.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, которые разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива (ст. РФ) (приложение 1). Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными

3.2 Продолжительность рабочего времени в учреждении регулируется ст. 92 и 333НТК РФ, Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3 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 за должностной оклад для мужчин и 36 часов для работающих женщин в сельской местности (ст. 91 ТК РФ). Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

3.4 Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни возможно только с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива по письменному приказу Работодателя.

3.5 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть

предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Время закрытий учреждения по техническим причинам считается рабочим временем для всех категорий работников. В это время педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

#### IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

4.2. Общими выходными днями считается суббота и воскресенье.

4.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.4. Административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ).

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.6. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ), при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.7. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется в случае временной нетрудоспособности работника в соответствии со ст. 124 ТК РФ.

4.10. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.11. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;

4.12. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе Работника при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям.

4.13. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

Работник подает Работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска. Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются Работником и Работодателем по соглашению сторон.

## **V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.2. При планируемом массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца предоставлять представителю трудового коллектива, службу занятости в письменном виде проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.1.3. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- проводить сокращение численности или штата работников по окончании учебного года, до начала нового;
- использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности, и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничивать внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации.

5.1.4. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, которым данное право предусмотрено ТК РФ (ст. 179 ТК РФ):

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающих детей-инвалидов до 18-летнего возраста;
- работникам, супруг(а) которого является безработным(ой);
- инвалидам;
- работникам, проработавшим в учреждении более 10 лет;

- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за два года до ухода на пенсию).
- награжденные государственными и отраслевыми наградами, в связи с педагогической деятельностью.

5.1.5. Не допускать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации).

В случае истечения срока действия срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет, (ребенка - инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным

пунктами 1,5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или пунктом 2 ст. 336 ТК РФ).

5.1.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

5.1.8. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику учреждения.

5.1.9. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие появившихся вакансий, а также участие во временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата.

5.1.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в соответствии с установленным законодательством.

5.1.11. Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

## VI. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств районного бюджета и субвенций из краевого бюджета.

6.2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения регулируются «Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБДОУ «Первомайский детский сад «Колосок» (далее - Методика), разработанной в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановления Администрации Бийского района от 25.12.2013 №763 «Об утверждении методики формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций».

6.3. Методика устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работникам учреждения с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности учреждения, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

6.4. Методика предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения на основе применения должностных окладов Работников (далее - оклад), повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда.

6.5. Базовая часть ФОТ для педагогических работников учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики учреждения и работы с воспитанниками в группах компенсирующей, комбинированной направленности.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников, на основании Положения по определению значений показателей качества и результативности труда педагогических работников учреждения при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размер стимулирующих выплат устанавливается специальной комиссией учреждения, к компетенции которой относится указанная функция в пределах утвержденного ФОТ.

6.6. Базовая часть ФОТ административно - управленческих, обслуживающих и учебно-вспомогательных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ.

6.7. Заработная плата руководителей, их заместителей, состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Методики.

Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным Соглашением между Алтайским краевым общественным объединением профсоюзов, краевым объединением работодателей и Администрацией Алтайского края о минимальном размере оплаты труда в Алтайском крае, а при его отсутствии - не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

6.8. Изменение заработной платы педагогических работников осуществляющих образовательный процесс производится:

- при получении образования - со дня вынесения аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, государственных наград - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (далее - ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при возникновении других условий предусмотренных законодательством РФ.



6.9. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производиться доплаты к должностным окладам до 50%

6.10. Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии со ст. 152,153 ТК РФ.

Работникам за работу в нерабочие праздничные дни производиться оплата не менее чем в двойном размере.

6.11. За каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) производиться доплату в размере 35 %.

6.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

6.13. В случае образования экономии заработной платы в учреждении, средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ и могут быть использованы на премирование работников учреждения с учетом требований положения «О порядке премирования работников МБДОУ «Первомайский детский сад «Колосок». Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6.14. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме перечислением на банковскую карточку. Выплата заработной платы работникам производится 10 числа следующего месяца, аванс осуществляется 25 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

6.15. Всем работникам учреждения выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Порядок оформления расчетных листов определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29- 02-07/146 от 08.12.99г.) Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива учреждения (ст. 136 ТК РФ). 6.17. Время простоя не по вине работодателя оплачивается из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации) (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы (оплаты по тарификации) (ст. 157 ТК) рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

## VII. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Работодатель обеспечивает:

7.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими

нормативными документами Российской Федерации по охране труда. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.1.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а так же применяемых в процессе трудовой деятельности инструментов, материалов.

7.1.3. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

7.1.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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.

7.1.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.1.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.9. Своевременное, но не реже одного раза в 5 лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

7.1.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников.

7.1.12. Недопущение Работников установленных категорий к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.13. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.15. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

- 7.1.16. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 7.1.17. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представителя трудового коллектива, установленной статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 7.1.18. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в 3 года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.
- 7.1.19. Обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 №157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников учреждения за счет средств работодателя.
- 7.1.20. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.
- 7.1.21. Расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.
- 7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- 7.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.
- 7.2.3. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.
- 7.2.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.
- 7.3. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 7.3.1. В учреждении создается комиссия по охране труда (ст. 218 ТК РФ), которая организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

## **VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

- 8.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель определяет:
- 8.1.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива фирмы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

8.1.3. Составляет план профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров на каждый учебный год с учетом перспектив развития учреждения.

8.2. Работодатель обязуется:

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

8.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

8.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

## IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации, беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

9.1.3. Осуществлять расходы по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

9.1.4. Выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса РФ) при увольнении работника.

9.2. Обеспечить социальную защиту молодежи, создать необходимые правовые, экономические, организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействуя их духовному, культурному и физическому развитию.

9.3. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

9.3.1. Закреплять наставников за всеми молодыми педагогическими работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев, на основании положения о наставничестве.

9.3.2. Обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года, инициировать участие молодых педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства.

9.3.3. Работодатель обязан предоставлять Работнику иные гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

## **Х. ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ**

10.1. Интересы работников в социальном партнерстве в учреждении представляет представитель трудового коллектива, избранный на общем собрании трудового коллектива (ст.31 ТК РФ). Наличие данного представителя трудового коллектива не является препятствием для осуществления первичной профсоюзной организации учреждения своих полномочий.

10.2. Представитель трудового коллектива имеет право (ст. 29 ТК РФ):

10.2.1. Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а так же при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

10.2.2. Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а так же при формировании и осуществлении деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

10.3. Представитель трудового коллектива обязуется:

10.3.1. Представлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам.

10.3.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

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

10.3.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

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

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

10.3.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.3.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.3.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением работодателем страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.3.11. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

10.3.12. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и организовать их работу.

10.3.13. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении.

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

10.3.15. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

10.3.16. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте).

10.3.17. Проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни учреждения.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации настоящего Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.2. Работодатель обязуется ежегодно на общих собраниях трудового коллектива информировать трудовой коллектив о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения Коллективного договора, реализации планов и программ развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.3. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. Контроль выполнения настоящего Договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

## **XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года он вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока.

12.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

12.3. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

12.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

12.5. Подписанный сторонами Коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение 7 дней со дня подписания направляются Работодателем, представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

12.7. Работодатель обязан знакомить с коллективным договором вновь поступающих на работу работников до подписания с ними трудового договора.



«18» Мая 2015 г. № 18/15-15  
И.И. Мухоморов

### XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.3.13. Участвовать в разработке Положения об организации работ по охране труда в учреждении.  
10.3.14. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.  
10.3.15. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.  
10.3.16. Содействовать инструкциям, программам, программам инструктаж (вводного и промежуточного) на предприятии.  
10.3.17. Проводить работу с трудовым коллективом, направленную на улучшение трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активности участия работников в жизни учреждения.

11.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации настоящего Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.  
11.2. Работодатель обязуется обеспечить на общих собраниях трудового коллектива информировать трудовую коллекцию о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения Коллективного Договора, реализации прав и программ деятельности, важнейших организационных и других изменений.  
11.3. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение всего срока.  
12.2. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания Договора на срок не более 30 дней.  
12.3. Изменения в подписанном настоящем Договоре в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.  
12.4. Стороны договорились, что настоящий Договор должен быть доведен работодателями до сведения работников в течение 10 дней после подписания.  
12.5. Работодатель обязан ознакомить коллектив работников с коллективным договором в 3-х экземплярах с подписанными в течение 7 дней со дня подписания работодателем, представляющим Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в том числе в том числе в коллективных договорах.  
12.6. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором работников до подписания с ними трудового договора.