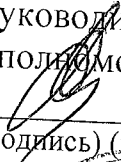
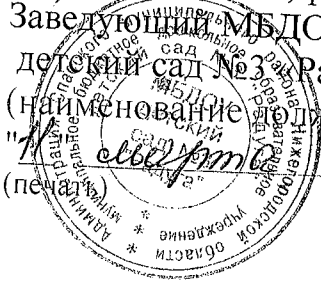


Представитель работодателя -  
руководитель организации или  
уполномоченное им лицо


  
Е.В. Хламова  
(подпись) (инициалы, фамилия)

Заведующий МБДОУ  
детский сад №3 «Радуга»  
(наименование должности)

"11" сентября 2021 г.  
(печать)



Представитель работников -  
председатель первичной  
профсоюзной организации и  
иной представитель, избран  
работниками

  
Е.И. Панягин  
(подпись) (инициалы, фамилия)  
"11" сентября 2021 г.  
(печать)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МБДОУ детский сад №3 «Радуга»**

на 2021-2024 год (годы)

## Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального бюджетного образовательного учреждения детский сад №3 «Радуга».

1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Нижегородской области являются: муниципальный бюджетный дошкольный образовательный учреждение «Радуга», представленный в лице заведующего Хламовой Елены Владимировны, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 «Радуга» (далее МБДОУ), представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя Панягина Евгения Ивановича, именуемый «Профсоюз», с другой стороны, действующего на основании Положения о профсоюзной организации.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями работников на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в МБДОУ, способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации и Профсоюза;
- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсации положению работников;
- повышения уровня жизни работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления своих интересов, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг к другу.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда и компенсации работникам; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); предоставления компенсаций; организации рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности; принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации; вопросы, определенные сторонами.

1.6. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право через профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (РФ).

науки Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

1.9. В случае если в областные (федеральные) законодательные и нормативные акты, в областное (федеральное) отраслевое, в Нижегородское региональное, в трехстороннее соглашение будут внесены существенные изменения. Столько же в трехмесячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.10. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут вноситься изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, принимаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

### **Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых хранится у каждой стороны.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работника о мерах по охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении основной работы, другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72 и 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание не может превышать трех месяцев (для руководителей и главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категорий работников, определенных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием основания для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.7. В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, принимаемая на работу в соответствующих условиях, с указанием характера и условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

### **Рабочее время и время отдыха**

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Работниками. Графики сменности вводятся в действие не менее чем за месяц до их введения в действие.

3.2. Для заведующего, младшего обслуживающего и младшего технического персонала «Учреждения», продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с 40-часовой рабочей неделей (постановление от 01.11.1990г. № 289/3-1) по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленной законодательством Российской Федерации, заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, в соответствии с положением об оплате труда работников «Учреждения» и штатным расписанием.

3.3. Работники в случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, привлекаются к сверхурочным работам по согласованию с Работодателем в письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд (максимум 120 часов в год).

3.4. По соглашению между работником и Работодателем устанавливаются неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

3.5. В течение рабочего дня (смены) работникам, не относящимся к педагогическим работникам, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительность которого определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ детский сад №3 «Радуга» и не должен превышать 30 минут (часть 3 статьи 108 ТК РФ).

Для педагогических работников (воспитателей), выполняющих работу непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи и отдыха предоставляется вместе с воспитанниками.

3.6. При невозможности соблюдения установленной ежедневной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени, который не может превышать одного года. (Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Работодателем).

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины;  
18 лет.

3.8. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него письменного согласия и на основании письменного приказа в соответствии с согласованием с Профсоюзом. Работа в выходной день оплачивается или ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этот день или нерабочий праздничный день оплачивается одинарным размером, не подлежит.

3.9. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе не отличается у работников.

3.10. Очередное предоставление оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем и выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник «Учреждения» должен быть уведомлен не позднее, чем за две недели до его начала.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней по месту работы (должности) и среднего заработка. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 28 календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится в исключительных случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

При наличии возможностей обеспечения работой часть отпусков по графику календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (часть 1 статьи 126 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении непрерывной работы в «Учреждении», за второй и последующий годы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (статья 126 ТК РФ).

3.11. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- занятых на работах с вредными условиями труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ - не менее трех календарных дней;
- для сопровождения детей, впервые поступающих в первый класс общеобразовательной школы (по письменному заявлению работника);
- для проводов детей в армию - 1 календарный день (по письменному заявлению работника);
- председателю первичной организации - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 календарных дня (по письменному заявлению работника);

3.12. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы календарных дней работникам, имеющих 2 детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям с ребенком в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте

матери в соответствии со статьей 263 ТК РФ по предварительному согласованию с работодателем «Учреждения» сроков данного отпуска.

3.13. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы предусмотренных частью 2 статьи 128 ТК РФ.

3.14. Педагогические работники «Учреждения» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее — длительный отпуск) не реже, чем через каждые 12 месяцев непрерывной педагогической работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска, регулируются Положением «Учреждения».

подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 «Закона об образовании в Российской Федерации» от 21.12.2012 г., и приказом Минобрнауки России № 644 от 21.05.2016 г.

Порядок предоставления педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, регулируется Положением «Учреждения» от 21.05.2016 г.,

«Положением о предоставлении педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным постановлением Правительства РФ №2 678 «Об утверждении Номенклатуры педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» от 21.05.2016 г. и другими локальными актами «Учреждения».

3.15. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.16. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

### Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения о системе оплаты труда», утвержденного с учетом мнения представительного органа работников («Учреждения»).

4.2. При установлении наименований профессий и должностей, тарифицировании и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, и государственные стандарты.

4.3. Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады в зависимости от сложности выполняемой работы и величины коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего характера. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

4.4. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается в соответствии с размером, определенного региональным Соглашением о минимальном уровне заработной платы в Нижегородской области, заключенного между Правительством

месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности в размере не ниже установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Приложением о выплатах стимулирующего характера регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем и профкомом.

4.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках коллективного договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу при доведении ее до минимальной заработной платы учитываются.

4.7. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда до 12% от тарифной ставки (оклада).

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает компенсации за работу в опасных условиях труда, если в установленном порядке не дано заключение о соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям охраны труда. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасности условий и охраны труда.

4.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющему обязанности отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, устанавливаются компенсационные выплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.9. За работу, не входящую в должностные обязанности работников, устанавливаются стимулирующие выплаты, коэффициенты, размеры которых определяются Положением об оплате труда.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников, что фиксируется в локальных нормативных актах учреждения.

4.11. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме уведомить каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний из заработной платы, подлежащей выплате. Форма расчетного листа устанавливается локальным актом учреждения.

4.13. В период отмены образовательного процесса для воспитанников на эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся

временем педагогических и других работников учреждения, за время отсутствия заработная плата в установленном порядке.

4.14. Оценка эффективности трудовой деятельности работников осуществляется в соответствии с действующим «Положением об оплате труда» МБДОУ детский сад №3 «Радуга» и другими локальными актами.

4.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размера выплаты заработной платы работникам несет работодатель «Учреждение».

4.16. При нарушении работодателем установленного срока соответствующей заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с упреждением (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по дню расчета включительно.

4.17. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в соответствии со ст.136 ТК РФ: 15 числа текущего месяца – за первую половину месяца, следующего за текущим (окончательный расчет) – за последний месяц.

Заработная плата выплачивается работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, определенных трудовым договором.

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

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листа устанавливается работодателем по согласованию с учетом мнения Профсоюза (Работодатель может выдавать заработную плату в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, распорядившись определенными статьей 131 Трудового кодекса Российской Федерации, но не в бонах).

4.18. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды обязательного социального страхования застрахованных лиц об их уплате.

### Труд и занятость. Развитие персонала

5.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных работников созданы условия для высокопроизводительного труда, личностного развития. Работодатель обязуется:

5.2. Создавать условия для профессионального роста работников путем подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоить новую (сложную) профессию, повышения квалификации по своей специальности.

5.3. Разработать совместно с Профсоюзом «План повышения квалификации кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

5.4. Формировать резерв на замещение управленческих должностей работников по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв для подготовки системы их продвижения по службе.

5.5. Предоставлять работникам право повышения своей квалификации в соответствии с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

5.6. В случае направления работника для профессионального образования, повышения квалификации, профессионального образования, обучения по заказу работодателя, работодатель обязан возмещать работнику расходы на обучение, связанные с повышением квалификации, если работник успешно прошел обучение и получил соответствующий документ.



командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратном порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебном

командировки в соответствии с документами, подтверждающими произведенные расходы.

5.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим получение образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующим направленным на обучение работодателем.

5.8. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональные программы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения или дополнительного профессионального образования по программам квалификации и программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

5.9. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10. При принятии решений об увольнении работника «Учреждения», в случае по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять в случае состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

5.11. Организовывать проведение аттестации: педагогических работников в соответствии с Порядком проведения педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Министерства образования РФ от 07.04.2014 г. № 108/н) результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения комиссией.

5.12. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца до вступления в силу приказа о сокращении численности и штата работников, уведомить Профсоюзом проекты приказов о сокращении численности и штата работников с разбивкой по сокращаемым должностям и работников, перечень вакансий, предполагаемого устройства.

5.13. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе административно-управленческих расходов; сокращение приема кадров;

сокращение подготовки и дополнительного профессионального образования работников организации на освободившиеся рабочие места;

сокращение от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ и праздничные дни;

сокращение совместно с работниками перевод их на неполное рабочее время или сокращение рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с уведомлением о том работников не позднее, чем за два месяца;

перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

проработавшие в организации свыше 10 лет;

одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

родители, имеющие ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет;

награжденные государственными и (или) ведомственными наградами за педагогическую деятельность;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности после окончания образовательной организации высшего или среднего образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

предусмотренные действующим законодательством при сокращении штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право на работу в вакансий

5.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации.

5.16. При появлении новых рабочих мест в «Учреждении», в том числе и в срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из «Учреждения» при сокращении численности или штата.

5.17. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на работу (8 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

5.18. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 81 ТК РФ с работником членом Профсоюза по инициативе работодателя произведено только с учетом мнения выборного органа первичной организации.

5.19. При сокращении численности или штата не допускается увольнение работников из одной семьи одновременно.

### Организация и обеспечение охраны и условий труда

Стороны договорились:

6.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной

6.2. Осуществлять через комиссии по охране труда, уполномоченных профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками органа проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов, выполнение обязательств работодателя по охране труда, коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать о результатах указанных проверок.

6.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, созданием условий для эффективной работы комиссий по охране труда.

6.4. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов охраны труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта охраны труда.

6.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда в организации, и вырабатывать меры по их улучшению.

6.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей профсоюза или иного уполномоченного работниками выборного органа по охране труда вопросы выполнения Соглашения

6.7. Работодатель в соответствии с действующими зако-  
нормативными правовыми актами Российской Федерации и Н  
охране труда обязуется:

6.7.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства, п  
финансово-хозяйственной деятельности.

6.7.2. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки ко  
и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по  
труда (соглашение составляется в соответствии с Типово  
реализуемых работодателем мероприятий по улучшению усло  
снижению уровней профессиональных рисков, утв  
Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н).

6.7.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии  
от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий т

6.7.4. Предоставлять работникам информацию о состоянии ус  
местах, существующем риске повреждения здоровья, о приня  
воздействия вредных или опасных производственных  
сертифицированных средства индивидуальной защиты, компенс  
действующим законодательством. Информировать работников  
области охраны труда.

6.7.5. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от вы  
в случаях возникновения непосредственной опасности для их  
устранения этой опасности.

6.7.6. Разработать 35 инструкций по охране труда и обеспечить  
организации по профессиям и видам работ.

6.7.7. Организовывать в соответствии с требованиями трудо  
проведение за счет собственных средств обязательных предварите  
на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности)  
других обязательных медицинских осмотров, обязатель  
освидетельствований работников, внеочередных медицинских о  
исключительных освидетельствований работников по их прос  
медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работ  
на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязате  
освидетельствований.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанно  
обязательных медицинских осмотров (обследований), обязатель  
освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказа  
Порядка Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об  
вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, пр  
осуществляются обязательные предварительные и периодические  
исследования), и Порядка проведения обязательных предварите  
медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тя  
работных с вредными и (или) опасными условиями труда; постано  
Российской Федерации от 23.09.2002 № 695 «О прохожд  
медицинского освидетельствования работниками, осущест  
деятельности, в том числе деятельность, связанную с ист  
веществами (связанном с влиянием вредных веществ и неблагоприятных произво  
работавшими в условиях повышенной опасности»)

6.7.8. Предоставлять возможность комиссии по охране труда, упол

6.7.9. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.7.10. Обеспечивать в установленном порядке проведение:

- обучения работников, в том числе руководителей организаций, в том числе и проверку знаний требований охраны труда;
- инструктаж по охране труда;
- обучения лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.7.11. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду и обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и видов работ за счет средств организации.

Обеспечить ремонт, сушку, стирку и подгонку специальной одежды и средств индивидуальной защиты, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств. Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»; типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам занятых работой с вредными и (или) опасными условиями труда. Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами»; на основании результатов специальной оценки условий труда или специальной оценки условий труда; исходя из фактических данных о состоянии условий труда.

6.7.12. Предоставлять по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие меры компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация;
- а также повышенная оплата труда, в установленном порядке (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 3 статьи 15 Федерального закона от 12.12.2013 № 421-ФЗ; пункт 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ; пункт 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ);
- а также меры, предусмотренные указанными статьями Трудового кодекса Российской Федерации и коллективного договора для конкретного работника устанавливаются трудовым договором работника с работодателем (межотраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора);
- а также меры компенсации, предусмотренные результатами специальной оценки условий труда).

6.7.13. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников в таких ситуациях, в том числе по оказанию пострадавшим работникам, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию для оказания им неотложной медицинской помощи.

6.7.14. Установить дополнительно единовременное денежное пособие работникам (работницам) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

– возмещение расходов на погребение, сверх установленных нормативных значений.

– утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять обязанности по прежнему месту работы, 2 минимальных размеров оплаты

Установить работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях среднего утраченного заработка при переводе работника по медицинским показаниям на другую работу, до момента установления ему профессиональной заболеваемости

**6.7.15.** Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

**6.7.16.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**6.7.17.** Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

– ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

– осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ с вредными и опасными условиями труда;

– выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения норм предельно допустимых нагрузок, установленных

3 «СП 2.2.2.1327-03. 2.2.2. Гигиена труда. Технологические процессы, оборудование, рабочий инструмент. Гигиенические требования к технологическим процессам, производственному оборудованию и рабочим местам». Санитарно-эпидемиологические правила», утвержденные Главным санитарным врачом РФ 23.05.2003.

**6.7.18.** Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций и сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказавшим первую помощь.

**6.7.19.** Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

**6.7.20.** Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

**6.7.21.** Обеспечить тепловой режим в рабочих помещениях в соответствии с требованиями и правилами. В случае невозможности обеспечения соответствующих условий предусматривать для работников укороченный рабочий день с сохранением заработной платы.

**6.7.22.** Организовать и осуществлять контроль за соблюдением требований законодательства в организации.

**6.7.23.** Организовать проведение субботников по благоустройству территории, содержанию оборудования, зданий и сооружений.

**6.7.24.** Разработать в рамках Общероссийских дней защиты от экологических рисков мероприятия и организовать контроль за их выполнением.

**6.7.25.** Привлекать в установленном порядке средства Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**6.7.26.** Работодатель выделяет из полученных от Фонда социального страхования Российской Федерации средств на предупредительные меры для обучения и повышения квалификации доверенных лиц профсоюзного комитета по охране труда

6.8.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

6.8.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.8.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (в том числе медицинские осмотры) (Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными факторами»)

### Социальные гарантии и льготы

7.1. Работодатель оказывает работникам разовую материальную помощь (в том числе в связи с увольнением работников) в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с юбилеем работника: женщины – 55 лет и каждые 5 лет;
- мужчины 60 лет и каждые – 5 лет;
- в связи с регистрацией брака;
- в связи с поступлением ребенка в школу;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с длительной болезнью работника;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству работника.

Все виды материальной помощи выплачиваются из фонда оплаты труда.

7.2. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками.

7.3. Стороны считают необходимым в целях дополнительной социальной поддержки работников «Учреждения», способствовать развитию кредитного потенциала работников «Кредитный союз образования», сохранив сложившуюся практику безвозмездной выплаты займов при наличии соответствующего письменного заявления работника.

### Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. Осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве.

7.3. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению профилактических медицинских осмотров работников и т.д.

7.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование, реабилитационной и социальной помощи работникам, пострадавшим на производстве по вине работодателя и при профзаболевании.

7.5. Производиться в установленном порядке в Фонд социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование.

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочивает профсоюзную организацию представлять его законные интересы в трудовых взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководителем профсоюзной организации по письменному заявлению работника ежемесячно перечисление в профсоюзную организацию денежных средств из заработной платы работника (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.4. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих интересы работников, учитывать мнение выборного органа профсоюзной организации и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и коллективным договором;

9.5. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.6. Предоставлять возможность участия представителя профсоюзной организации в управлении организацией с правом совещательного голоса;

9.7. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест членами профсоюза, для реализации уставных задач и осуществлением прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.8. Безвозмездно предоставлять выборному органу профсоюзной организации как для постоянной работы выборного органа профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов профсоюзной организации возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.9. Предоставлять выборному органу профсоюзной организации оборудование, средства связи, необходимые для его деятельности;

9.10. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютерной техники, необходимой для деятельности выборного органа профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление и охрану помещения, выделенного выборному органу профсоюзной организации.

9.11. Обеспечивать соблюдение ограничений гарантированных законом социально-трудовыми законодательными актами, увольнения или иных форм воздействия в отношении работников в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной организацией, осуществлять контроль за деятельностью представителей выборного органа профсоюзной организации, осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда работников, осуществлять контроль за расходованием бюджетного фонда.

9.12. Обеспечивать взаимодействие работодателя с выборным органом профсоюзной организации посредством учета мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

9.13. Обеспечивать участие выборного органа профсоюзной организации

составление графиков сменности работников «Учреждения» (статья 103 ТК РФ);  
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);  
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

**КРО:**

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);  
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей работников;

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда на территории организации;  
- формирование аттестационной комиссии в «Учреждении» (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений;

- издание локальных нормативных актов организации, затрагивающих трудовые права работников, в том числе профессиональной этики педагогических работников;  
- установление условий труда (статья 74 ТК РФ).

С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников «Учреждения» (статья 81 ТК РФ);  
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статья 81 ТК РФ);

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

- грубое нарушение в течение одного года устава организации, предусматривающего обязанность работников вести личную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ); -

- неисполнение работником, выполняющим воспитательные функции, аморально-неэтичного характера с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником в том числе однократное, методов воспитания, связанных с применением физической силы над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 9 части 1 статьи 336 ТК РФ);

- неисполнение работником в течение одного месяца выборного органа первичной профсоюзной организации обязанностей, предусмотренных перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 336 ТК РФ);

- привлечение к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- привлечение к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

**Иные:**

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) особо тяжелые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);  
- установление размеров выплат стимулирующего характера (статья 155 ТК РФ);



применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора работникам, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 12 ТК РФ;

исполнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (статья 10 ТК РФ).

С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2 месяцев по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 374 ТК РФ);

неисполнение работником занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

повторное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);

члены выборного органа первичной профсоюзной организации обязаны участвовать в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, семинарах, совещаниях, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, бюро, советов и других органов профсоюзной организации (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без уважительных причин выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работника за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации участвуют в работе «Учреждения» по тарификации, аттестации педагогических работников, в оценке условий труда, социальному страхованию.

### Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность за его исполнение

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по контролю за выполнением коллективного договора, созданной на договорной основе, по 2 чел. от каждой стороны.

Стороны коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о выполнении коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по экономическим проблемам и задачам организации.

Стороны коллективного договора, подписавшие коллективный договор, несут ответственность за его выполнение на Общем собрании работников учреждения.

Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия могут быть внесены только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном

10.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 5 Кодекса Российской Федерации.

10.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективных забастовок и иным числом путем организации и проведения забастовок.

10.8. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть коллективный договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности. Работодатель не вправе нарушать законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательств по коллективному договору (часть вторая пункта 2 статьи 30 Федерального закона «Об основах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.9. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, работавшим в организации, влечет за собой административное наказание за аналогичное административное правонарушение в виде лишения квалификации на срок от одного года до трех лет (статья 5.27 Кодекса об административных правонарушениях).

#### Заключительные положения

11. Коллективный договор заключен на срок с 2020 года по 2023 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

12. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет.

13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения организационной структуры, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения коллективного договора с руководителем организации.

14. В случае смены формы собственности организации коллективный договор сохраняется на срок трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны ведут переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действующего на срок до трех лет.

15. В случае реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, а также в случае реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право предложить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

16. В случае ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока ликвидации.

17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения организационной структуры, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения коллективного договора с руководителем организации.

18. В случае смены формы собственности организации коллективный договор сохраняется на срок трех месяцев со дня перехода прав собственности.

19. В случае реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, а также в случае реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право предложить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, установленном Трудовым кодексом (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

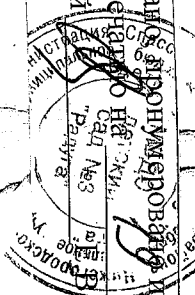
11.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

11.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

11.6. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации в орган государственной регистрации коллективных договоров и обязуется в течение 3 дней после подписания коллективного договора довести его до сведения всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с условиями коллективного договора при приеме на работу (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

Пропнурован  
скреплено на  
Заведующий



Листах  
Хламова