


Председатель  
Совета трудового коллектива

Полякова Н.А. Полякова  
(подпись) (инициалы, фамилия)

«28» октября 2022 года

Заведующий МКДОУ детский сад

Пихалеева О.А. Пихалеева  
(подпись) (инициалы, фамилия)  
«28» октября 2022 года  
(печать)



Принят на собрании трудового коллектива  
Протокол № 3 от «28» октября 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Солнышко»

(наименование организации)

с «28» октября 2022 года

до «27» октября 2025 года

Коллективный договор (изменение, дополнение) зарегистрирован в отделе по труду комитета экономического развития администрации Колдинского района	
Регистрационный №	27
«24» мая	2022 г.
Михайлов - Жессере (должность)	
Жессере (подпись)	Анжела А.А. (Ф.И.О.)

2022 года

## Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения и трудовые договоры.....	3
3. Защита персональных данных работника.....	7
4. Система оплаты труда.....	7
5. Рабочее время и время отдыха.....	8
6. Дисциплина труда.....	9
7. Командировка.....	9
8. Условия и охрана труда работников.....	9
9. Социальные льготы и гарантии.....	13
10. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.....	15
11. Заключительные положения.....	15

## **1. Общие положения**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад "Солнышко", именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице заведующего детским садом, Шихалеевой Ольгой Алексеевной, действующего на основании Устава, с одной стороны, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и коллектив работников Учреждения, именуемый далее «Работники», представляемый трудовым коллективом в лице председателя Совета трудового коллектива, Поляковой Натальи Александровны, действующего на основании Протокола общего собрания трудового коллектива № 3 от «28» октября 2022 г, с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в Учреждении и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)). Условия договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с законодательством, являются недействительными.

1.3. Порядок разработки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами (ст. 42 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, характера выполняемой работы. Стороны вправе в любое время в течение срока действия коллективного договора вносить в него изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для коллективных переговоров (ст. 44 ТК РФ). Односторонний отказ от принятых по договору обязательств в течение срока действия коллективного договора не допускается.

1.5. Коллективный договор сохраняет свои действия в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При смене формы собственности Коллективный договор сохраняет свои действия в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.6. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке установленном ТК РФ либо в порядке, установленном Коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

## **2. Трудовые отношения и трудовые договоры**

2.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с действующим законодательством РФ.

Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить Работнику условия труда, предусмотренные действующим законодательством РФ, данным Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативно-правовыми актами Учреждения, содержащими нормы трудового права.

Работодатель своевременно и в полном размере выплачивает Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, должностные обязанности, обязуется соблюдать действующие в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится в Учреждении.

2.2. Трудовой договор с Работником может быть заключен на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), за исключениями, установленными действующим законодательством РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.3. Условие об испытании Работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не прошедшего испытательный срок.

2.4. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

2.4.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз. Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

Согласно ч. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон № 273-ФЗ) право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации работника, которые содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

При этом под квалификацией работника следует понимать степень профессиональной обученности, выражающуюся уровнем подготовки, опыта, знаний и навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы (квалификация работника устанавливается в виде квалификационной категории и др.).

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 26.08.2010 № 761н утвержден Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования», которые предусматривают не только наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования, но и содержат также определенные требования к профилю полученной специальности по образованию.

Уровень образования и квалификация работников Учреждения определяется на основании документов государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

Наименование должностей работников учреждения должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Номенклатуре должностей и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации.

2.4.2. Статьями 331 и 351.1 ТК РФ определены ограничения для занятия трудовой деятельностью в сфере образования педагогических и иных работников, имеющих или имевших судимость, которые необходимо применять с учетом позиции Конституционного Суда Российской Федерации, содержащейся в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 18.07.2013 № 19-П.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе педагогическая нагрузка, режим и продолжительность рабочего времени, гарантии и компенсации.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем Учреждения.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.7. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки работников по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
  - уменьшение количества, сокращение количества групп;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

2.8. Объем педагогической работы (педагогическая нагрузка) педагогическим работникам учреждения устанавливается работодателем на основе образовательных программ дошкольного образования, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.9. Объем педагогической работы воспитателей и других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов по учебным планам, проведение эксперимента, 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) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.ст. 74, 162 ТК РФ), при этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.11. Руководитель имеет право временно перевести работника на другую работу в случае производственной необходимости, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора, только с письменного согласия работника.

2.12. В случае поручения работнику Учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы необходимо отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.13. Порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.14. Работодатель создаёт условия для профессиональной подготовки кадров, курсовой переподготовки, повышения квалификации педагогов согласно Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих Работников государственных муниципальных образовательных учреждений (ст. 196-197 ТК РФ).

2.15. В соответствии с главой 26 ТК РФ предоставляются гарантии и компенсации Работнику, поступившему в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, а также совмещающему работу с обучением в учреждениях высшего и среднего, начального профессионального образования в вечерних, (сменных) общеобразовательных учреждениях, в форме дополнительного отпуска, сокращения рабочего времени, сохранения части заработной платы

### **3. Защита персональных данных работника**

3.1. Персональные данные Работника – информация необходимая Работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного Работника (ст. 86 ТК РФ).

3.2. В целях обеспечения прав и свобод человека Работодатель и его представители при обработке персональных данных Работника обязаны соблюдать следующие требования:

- обработка персональных данных Работника может осуществляться в целях обеспечения соблюдения законов;
- все персональные данные получаются у Работника;
- Работодатель и Работник должны совместно выработать меры защиты персональных данных Работника;
- доступ к персональным данным Работника возлагается в Учреждении на определенное лицо, при этом, указанное лицо должно иметь право на пользование персональными данными Работника в письменном виде.

#### **4. Система оплаты труда**

4.1. Оплата труда каждого Работника зависит от его квалификации, количества и качества труда.

4.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников, а также локальными нормативными актами Учреждения (ст. 144 ТК РФ).

Размер заработной платы работников Учреждения не может быть меньше минимального размера оплаты труда, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Система оплаты труда работников Учреждения установлена на основании Положения о системе оплаты труда работников Учреждения, утвержденного приказом Учреждения.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат заработной платы, включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников Учреждения, определяются локальными нормативными актами Учреждения, утверждаемыми работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

4.3. Установление доплат, надбавок, выплат стимулирующего характера, порядок и размер премирования Работников устанавливается в соответствии с постановлениями администрации Кондинского района ХМАО-Югры.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

4.4.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.4.3. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.

4.4.4. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки: 25 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного

месяца, перечисляется на указанный работником счет в банке. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Режим рабочего времени Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка для Работников Учреждения, сменными графиками, сеткой занятий, планами массовых воспитательных мероприятий (ст. ст. 100-113 ТК РФ).

5.2. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели для женщин - 36 часов, для мужчин – 40 часов, для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.3. Особенности режима рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для Работников Учреждения.

5.4. Сменная работа - работа в две или три смены вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (воспитатель, повар, младший воспитатель, сторож (вахтер), дворник, электрик по ремонту электрооборудования, слесарь–сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

5.5. Работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ) устанавливается сторожу (вахтеру), дворнику в зимний период с учётом суммированного количества рабочих часов в течение рабочего месяца.

5.6. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам Учреждения, получающим должностной оклад.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ). Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без письменного согласия Работника допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы,
- для выполнения работ при введении чрезвычайного или военного времени,
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя.

5.8. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков с единовременной выплатой в размере одного фонда оплаты труда. График отпусков утверждается Работодателем и доводится до сведения Работников под роспись не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. ст. 114-128 ТК РФ). Соблюдение Графика отпусков является обязательным как для Работника, так и для Работодателя (ч. 2 ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска возможно в случаях предусмотренных в ст.124. ТК РФ. В остальных случаях вопрос о переносе отпуска на иное время может быть решен исключительно по соглашению сторон.

Если объективные причины для переноса отпуска на другой срок отсутствуют, Работник обязан использовать отпуск в срок, определенный в графике.

Для изменения периода отпуска, Работник должен написать заявление с указанием причины переноса, не позднее, чем за 2 недели до даты переноса отпуска. Если инициатором переноса отпуска выступает Работодатель, то Работнику направляется соответствующее уведомление с просьбой выразить свое согласие или отказ в переносе, не позднее, чем за 2 недели до даты переноса отпуска.



5.9. Работодатель обязуется предоставлять:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работнику, занятому на работах с вредными и/или опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ) не менее 7 календарных дней, по результатам СОУТ;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работнику с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) не менее 3 календарных дней:

- заместитель заведующего, главный бухгалтер - 5 календарных дней;
- заведующий хозяйством – 4 календарных дня;
- бухгалтер - 3 календарных дня.

5.10. Работодатель обязуется предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- родителям ребенка, который идет в первый класс, последний звонок;
- проводы в армию детей работника – до 3 дней;
- свадьба детей работника – 3 дня;
- свадьба Работника – 3 дня;
- рождение ребенка Работника;
- похорон матери, отца, детей, супругов - 5 дней.

## **6. Дисциплина труда**

6.1. Дисциплина труда - обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с действующим законодательством РФ, Коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативно – правовыми актами Учреждения.

Локальные, нормативно – правовые акты Учреждения – (Правила внутреннего трудового распорядка, Положения, инструкции, приказы, распоряжения, содержащие нормы трудового права, принятые Учреждением в пределах своей компетенции) в соответствии с действующим законодательством РФ, Коллективным договором, соглашениями.

6.2. Трудовой распорядок Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт Учреждения, регламентирующий в соответствии с действующим законодательством РФ, Коллективным договором и (или) трудовым договором, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, дисциплину труда, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

6.3. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

## **7. Командировка**

7.1. Служебная командировка – поездка Работника по распоряжению Работодателя на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ст. ст. 166-168 ТК РФ).

7.2. При направлении Работника в служебную командировку Работодатель сохраняет ему место работы (должности) и средний заработок, возмещает расходы, связанные со служебной командировкой в порядке и размерах, определенном локальным нормативном актом учреждения:

–по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение);

–на выплату суточных за каждый день нахождения в служебной командировке;

расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями).

## **8. Условия и охрана труда работников**

Работодатель обязуется:

8.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

8.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8.3. Организовать работу ответственного за организацию работ по охране труда, подчинив его руководителю организации.

8.4. Оборудовать уголок с численностью менее 100 работников (кабинет с численностью 100 и более работников) по охране труда.

8.5. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и Совета трудового коллектива в количестве трех человек.

8.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда Советом трудового коллектива, провести их обучение по охране труда за счет средств работодателя (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации.

8.7. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;

- обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда;

- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, настоящим коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

8.8. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи работникам, комплектации согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 декабря 2020 г. № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам».

8.9. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта для предупреждения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к

выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).

8.10. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, при эксплуатации машин и оборудования, при работе с повышенной опасностью;
- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;
- перед допуском работников к работе, а в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке проводить обучение и проверку знаний правил охраны и безопасности труда с учетом их должностных инструкций или инструкций по охране.

8.11. Провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда.

По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с Советом трудового коллектива, план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.12. Обеспечить:

- приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ;
- работников, направляемых в другие цеха (на другие участки) спецодеждой и спецобувью, предусмотренной установленными нормами для профессий и работ этого цеха (участка);
- ремонт, стирку, сушку спецодежды, спецобуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;

8.13. Соблюдать требования санитарных правил и норм СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 01.10.1996 года № 21).

8.14. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации, предусмотренные законодательством:

- а) дополнительный отпуск (ст. 117 ТК РФ);
- б) сокращенный рабочий день (ст. 92 ТК РФ);
- в) доплату к тарифной ставке (окладу) (ст. 147 ТК РФ);
- г) молоко и другие равноценные продукты (ст. 222 ТК РФ), приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

д) смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей.

8.15. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 221 ТК РФ).

8.16. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от

работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст. ст. 221, 157 ТК РФ).

8.17. Обеспечить участие члена Совета трудового коллектива, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.18. Не допускать строительство, реконструкцию, техническое перевооружение производственных объектов без заключения государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов строительства и реконструкции объектов требованиям охраны труда, а также без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля, технической инспекции труда профсоюза.

8.19.\* Выплачивать пострадавшим от несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний и семьям пострадавших дополнительно к единовременному пособию (за счет средств фонда социального страхования РФ) следующие разовые суммы возмещения вреда (указать какие, например):

- инвалиду I степени – 0,3 годового заработка;
- инвалиду II степени – 0,5 годового заработка;
- инвалиду III степени – 0,75 годового заработка;
- семье погибшего – один годовой заработок.

Годовой заработок определяется из расчета заработка за 12 полностью отработанных месяцев, предшествующих травме.

8.20.\* В случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы семье погибшего выплатить единовременное пособие в размере двухмесячного заработка.

8.21.\* В случае смерти работника от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, семье умершего выплатить единовременное пособие в размере среднемесячного заработка.

8.22.\* В случае смерти работника на производстве производить оплату расходов по погребению за счет работодателя.

Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществлять за счет собственных средств работодателя.

8.23. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин;
- запретить прием на работу женщин на производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда.

8.24. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч.:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25.02.2000 года № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»);

- при прохождении производственной практики (обучения) в производствах, на которых запрещается труд лиц моложе 18 лет, допускать их на рабочие места не более четырех часов в день при условии соблюдения на производстве гигиенических критериев допустимых условий труда.

---

\* пункты указываются при финансовой возможности работодателя или профсоюзного комитета

8.25. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ /СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ-инфекцией или пострадавшими от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

8.25.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди работников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

8.25.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным условием при приеме на работу.

8.25.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

## **9. Социальные льготы и гарантии**

9. Стороны договорились, что Работодатель:

9.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда либо выделении ссуд на его приобретение (строительство).

9.2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставляет своевременно и достоверно эту информацию в органы местного самоуправления.

9.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения воспитательно-образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности в Учреждении.

9.4. Организует в Учреждении общественное питание (комнаты (места) для приема пищи Работниками).

9.5. Педагогическим работникам Учреждения устанавливаются следующие меры социальной поддержки:

- 1) выплата педагогу – молодому специалисту единовременного пособия в размере двух должностных окладов;

- 2) выплата педагогу – молодому специалисту ежемесячной доплаты в течение первых двух лет работы по специальности в соответствии с локальными актами Учреждения.

9.6. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

–получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

–передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

9.7. Работодатель освобождает от работы Работника в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования. В случае если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов за Работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

9.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению Работодатель ежемесячно предоставляет дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению Работодатель предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

9.9. Сохраняет за работником место работы (должность) на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ).

9.10. В соответствии с нормативным правовым актом администрации Кондинского района оплачивает работнику один раз в два года проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов. Также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно, провоза багажа неработающим членам семьи работника (Постановление администрации Кондинского района от 04.03.2013 № 495 «О Порядке компенсации расходов для лиц, проживающих в Кондинском районе Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, работающих в администрации Кондинского района и муниципальных учреждениях Кондинского района, к месту использования отпуска и обратно»).

Неработающими членами семьи Работника признаются:

1) Неработающий(ая) супруг(а) Работника.

К числу неработающих членов семьи Работника не относится супруг(а), получающий трудовую пенсию, пенсию по государственному пенсионному обеспечению, иную пенсию либо ежемесячное пожизненное содержание за счет средств федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации или средств местного бюджета.

При этом документами, удостоверяющими трудоустройство, являются трудовая книжка, справка из Федеральной налоговой службы, свидетельствующая об отсутствии регистрации гражданина в качестве индивидуального предпринимателя, и справка

территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации по месту жительства неработающего(ей) супруга(и) о неполучении им пенсии.

2) Несовершеннолетние дети до 18 лет, а также дети, в отношении которых работник (супруг(а) работника) назначен опекуном или попечителем; дети не достигшие возраста 23 лет, обучающиеся на дневных отделениях учреждений высшего или среднего профессионального образования.

9.11. Работодатель выплачивает единовременную выплату при уходе Работника в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере и на условиях, установленных Положением об оплате труда Работников Учреждения.

9.12. Работодатель оплачивает Работнику проезд к месту получения медицинской помощи и обратно в пределах территории Российской Федерации, если медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания.

9.13. Иные выплаты и компенсации производятся в порядке и размере, установленном трудовым законодательством, нормативными правовыми актами администрации Кондинского района, Положением об оплате труда работников учреждения.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями.

10.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже одного раза в год.

10.3. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется Учреждением на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление в силу Коллективного договора не зависит от факта уведомительной регистрации.

11.2. Стороны доводят до сведения Работников содержание Коллективного договора в течение 10-ти дней с момента его подписания, дают разъяснения основных положений Коллективного договора, разъясняют механизм реализации прав Работников основанных на коллективном договоре.

Принимаемый на работу Работник должен быть ознакомлен с содержанием Коллективного договора до заключения с ним трудового договора.

Заверительная надпись

В настоящем документе

пронумеровано

листов (цифрами)

Должность

подпись

Дата «20»

2019 г.

