

Исполняющий обязанности  
заведующего муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад «Сказка»  
*Красноперова А. А.* А. Красноперова  
«26» апреля 2023 года



Председатель Совета трудового  
коллектива МБДОУ детский  
сад «Сказка»

*af* Н. В. Арефьева  
«26» апреля 2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад «Сказка»

---

с «26» апреля 2023 года  
до «25» апреля 2026 года

Коллективный договор, изменение, дополнение зарегистрирован в отделе по труду комитета экономического развития администрации Кондинского района	
Регистрационный №	6
«10» мая	2023 г.
Специалист - эксперт	
<i>Давыдова Селезнева А.А.</i>	

пгт. Междуреченский 2023 года

## Содержание

I. Общие положения	3
II. Трудовые отношения и трудовые договоры	4
III. Режим труда и отдыха	5
IV. Оплата и нормирование труда	8
V. Обеспечение занятости, подготовка и переподготовка кадров	10
VI. Охрана труда и здоровья	11
VII. Социальные гарантии и льготы для работников	15
VIII. Обязательство Совета трудового коллектива	16
IX. Порядок внесения изменений и дополнений	17
X. Контроль за выполнением коллективного договора	18
Приложение к Коллективному договору	19

## I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Сказка» (далее – организация) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Сказка», в лице исполняющего обязанности заведующего учреждением Александры Анатольевны Красноперовой, действующего на основании приказа Управления образования администрации Кондинского района от 19.01.2023 г. № 1-п, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице председателя Совета трудового коллектива Арефьевой Натальи Викторовны.

1.2. Целью настоящего коллективного договора создание для работников благоприятных условий труда, предоставление дополнительных гарантий, компенсаций и льгот по сравнению с действующим законодательством, обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение уровня жизни работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

**1.3.1 Работодатель обязуется:**

- ✓ обеспечивать устойчивую деятельность организации;
- ✓ создавать условия для безопасного и высокоэффективного труда;
- ✓ обеспечивать сохранность имущества организации;
- ✓ учитывать мнение Совета трудового коллектива по проектам локальных актов, касающихся интересов работников.

**1.3.2. Совет трудового коллектива:**

- ✓ защищать интересы работников, в том числе в области условий и охраны труда;
- ✓ осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

**1.3.3. Работники обязуются:**

- ✓ качественно и своевременно выполнять должностные обязанности по трудовому договору;
- ✓ способствовать повышению эффективности организации;
- ✓ соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, окружным, отраслевым соглашениями.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.6.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор МБДОУ детский сад «Сказка», заключенный на период с 21 ноября 2022 года по 20 ноября 2025 года, признать утратившим силу.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу с 26.04.2023 года.

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

2.1. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается в соответствии со ст. 57 ТК РФ и согласовывается с председателем Совета трудового коллектива.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством работодателем с участием Совета трудового коллектива (ст.59 ТК РФ).

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами Совета трудового коллектива, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Советом трудового коллектива.

2.8. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Совета трудового коллектива.

### **III. Режим труда и отдыха**

3.1. Режим работы организации: с 07.00 до 19.00.

3.2. Рабочее время и время отдыха работников организации определяется Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором, графиками работы в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016г. N 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3.3. В организации режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями: суббота и воскресенье; с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников (Приложение).

3.4. Продолжительность рабочего времени устанавливается из расчета 40-часовой недели для мужчин. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том размере, что и при полной рабочей неделе.

3.5. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (п.1 ч.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.6. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.7. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего

времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, является приложением к коллективному договору.

3.8. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения Совета трудового коллектива (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

3.10. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

3.11. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом Совет трудового коллектива (ст. 74 ТК РФ).

3.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

Педагогическим работникам, заведующему, заместителю заведующего (при условии, что его деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. (Ст. 344 ТК РФ, Приложение к постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Остальным категориям работников учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3.13. Лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дополнительный отпуск предоставляется продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

3.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы,

работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.116 ТК РФ).

3.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

3.16. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.17. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.18. Работодатель обязан предоставлять:

на основании письменных заявлений отдельных категорий работников отпуск без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст. ст. 262, 128 ТК РФ);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1. ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2. ТК РФ);

- работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года в возрасте от 18 до 39 лет включительно, ежегодно в возрасте 40 лет и старше с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 27 апреля 2021 год № 404н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения»);

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Порядок предоставления работникам освобождения от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем, и прописываются в Правилах внутреннего трудового распорядка (ст. 185.1. ТК РФ).

3.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ.)

3.20. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет может привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, тарифные коэффициенты и т.д. определяются Положением об оплате труда, утвержденным работодателем.

4.2. Размер заработной платы работников устанавливается не ниже установленного минимального размера оплаты труда, с учётом решения Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 года № 38-п.

4.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской



Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

4.4. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются:

-25 число текущего месяца за первую половину месяца;

-10 число следующего месяца за вторую половину отработанного месяца.

4.5. В день выплаты заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, одним из следующих способов:

- расчетный листок выдается на бумажном носителе в бухгалтерии;

- при наличии соответствующего заявления работника расчетный листок в электронно-графическом виде направляется работником бухгалтерии на рабочую электронную почту работника.

4.6. Получение расчетного листка осуществляется работником лично. После получения расчетного листка работник ставит подпись и дату получения расчетного листа в Журнале учета выдачи расчетных листков.

4.7. Работник может получить расчетный листок в электронной форме.

Для получения расчетного листка на рабочую электронную почту работнику необходимо обратиться в отдел кадров с заявлением по установленному образцу.

В данном заявлении работник должен указать адрес своей электронной рабочей почты, на который будет отправлен расчетный листок, а также работник должен дать свое согласие на обработку сведений, содержащих персональные данные работника о заработной плате, которые будут переданы на его рабочую электронную почту.

Данное заявление обрабатывается отделом кадров, и информация передается лицу, которое назначено ответственным за пересылку расчетных листков на электронную почту работников.

4.8. Если работник не подавал в отдел кадров заявление о получении расчетного листка посредством направления на электронную почту, то получить расчетный листок работник может только в бухгалтерии на бумажном носителе.

4.9. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни производится в размере, не ниже предусмотренного законодательством (ст. 152 ТК РФ).

4.10. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.12. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

## **V. Обеспечение занятости, подготовка и переподготовка кадров**

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием председателя Совета трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

5.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников согласно Положению о профессиональной переподготовке, повышения квалификации педагогических МБДОУ детский сад «Сказка» и Положению об организации дополнительного профессионального образования работников МБДОУ детский сад «Сказка».

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

5.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

5.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием). Обязательным условием предоставления гарантий, предусмотренных настоящим пунктом коллективного договора является наличие свидетельства о государственной аккредитации организации.

5.5. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

5.6. Не менее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

5.7. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно известить Совет трудового коллектива о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками.

5.8. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также при равной производительности труда родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, лица в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

5.9. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.10. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с Советом трудового коллектива внутренние резервы работодателя, в этих целях:

- приостановить прием новых работников, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- выявлять возможности перемещений работников внутри организации с их согласия;

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Советом трудового коллектива и по соглашению с работником, с предупреждением о том работника не менее чем за 2 месяца.

5.11. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

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

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

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

6.4. Оборудовать уголок по охране труда.

6.5. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и Совета трудового коллектива в количестве 3 человек.

6.6. 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 пенсионного и социального страхования Российской Федерации), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации.

6.7. 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 безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- 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).

6.8. Обеспечить помещения аптечками для оказания первой помощи работникам, комплектации согласно приказу Министерства здравоохранения «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам».

6.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, осуществляющие деятельность, связанную по присмотру и уходу за детьми, педагогическую деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения от 20 мая 2022 года №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214 ТК РФ).

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

- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- перед допуском работников к работе, а в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.11. 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.

6.12. 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;

- ремонт, стирку, сушку спецодежды, спецобуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;

6.13. Соблюдать требования постановления главного государственного санитарного врача Российской Федерации федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 28 января 2021 г. N 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

6.14. 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). Замена молока денежной компенсацией разрешается при наличии письменного заявления работника по нормам, утвержденным приказом 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.

6.15. 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.

6.16. 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. 157 ТК РФ).

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

6.18. 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.

6.10. 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;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда.

6.20. 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.

6.21. 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:

6.21.1. 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.

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

6.21.3. 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.

## **VII. Социальные гарантии и льготы для работников**

Работодатель и Совет трудового коллектива в области обеспечения социальных гарантий, работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Совет трудового коллектива в соответствии с Типовым положением осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проводит анализ использования средств социального страхования, вносит предложения работодателю о мерах по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в государственные внебюджетные фонды;

7.4.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования», своевременно

представлять в Фонд пенсионного и социального страхования РФ достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

7.5. Работодатель и Совет трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, проведению мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни работников, профилактику социально-опасных заболеваний (туберкулез, ВИЧ), пропаганду отказа от курения и употребления алкоголя.

### **VIII. Обязательства совета трудового коллектива**

Совет трудового коллектива как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, повышению эффективности работы.

8.2. Требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, промышленной санитарии.

8.3. Вести разъяснительную работу среди членов коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.4. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

8.5. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий коллективный договор, условия и охрану труда.

8.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

8.7. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия.

8.8. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав в Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.9. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

8.10. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонафицированного учета работников, отчислением средств в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников.

8.11. Обеспечивать контроль за исполнением работодателем обязанностей по представлению работникам возможности уплачивать дополнительные страховые взносы на формирование накопительной части трудовой пенсии через работодателя.



8.12. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов Совета трудового коллектива.

8.13. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Организовать работу уполномоченных лиц Советом трудового коллектива по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, по соблюдению работниками требований безопасности, правилами внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

8.15. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях советом трудового коллектива в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда. В проведении трехступенчатого метода контроля за охраной труда на стадии первой ступени привлекать уполномоченных лиц подразделений (гл. 60, 61 ТК РФ, ст. 370 ТК РФ).

## **IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.1. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

9.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

9.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

#### **Х. 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.

**Перечень должностей (профессий)  
работников с ненормированным рабочим днем**

№	Наименование должности (профессии)	Продолжительность отпуска (в календарных днях)
1	Заместитель директора (заведующего), главный бухгалтер,	5
2	Заведующий хозяйством	4
3	Бухгалтер	3