

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД АРХАНГЕЛЬСК»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД АРХАНГЕЛЬСК»  
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 187 «УМКА»  
(МБДОУ Детский сад № 187)

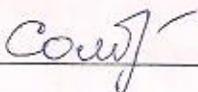
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения городского округа «Город Архангельск»  
«Детский сад комбинированного вида № 187 «Умка»**

От работодателя:  
Заведующий  
МБДОУ Детский сад № 187



От работников:  
Председатель  
Управляющего совета,  
представительного органа работников

 О.Н. Соловьёва

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
ДАТА 04.02.2025 ПОДПИСЬ  
№ 135 

Юридический адрес: 163026, Архангельская область, город Архангельск, Маймаксанский территориальный округ, ул. Победы, д. 114, корп. 1  
Количество работников – 40 человек  
Отрасль – дошкольное образование  
Форма собственности – муниципальная

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении городского округа «Город Архангельск» «Детский сад комбинированного вида № 187 «Умка».
- 1.2. Коллективный договор заключён в соответствии:
  - с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ);
  - Законом Архангельской области «О социальном партнёрстве в сфере труда в Архангельской области»;
  - Соглашением между Администрацией городского округа «Город Архангельск» и Архангельской городской общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующими социально-трудовые отношения в муниципальных учреждениях городского округа «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск», на 2025-2027 г.г.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
  - работники учреждения (далее – работники), в лице их представителя – Управляющего совета;
  - работодатель в лице его представителя – заведующего образовательной организацией;
  - работодатель признаёт Управляющий совет в лице его выборного представительного органа работников единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, Законом Архангельской области «О социальном партнёрстве в сфере труда в Архангельской области».
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения (в том числе – совместителей).
- 1.5. Работодатель знакомит с текстом коллективного договора всех работников, работающих в образовательном учреждении, в течение 5 дней со дня его подписания, а вновь поступающих на работу – до подписания трудового договора.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения только на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.
- 1.13. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров в соответствии с Положением о комиссии по ведению коллективных переговоров (Приложение № 1).
- 1.14. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают План мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц. Ежегодно, не позднее 1 февраля, работодатель направляет в Управляющий совет, представительный орган работников, информацию по выполнению коллективного договора и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками.
- 1.15. Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и Управляющего совета, представительного органа работников, и ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.
- 1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.
- 1.17. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.
- 1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами

## **2. ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЕМ. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ**

- 2.1. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и Управляющим советом, представительным органом работников:
  - учёт мотивированного мнения Управляющего совета, представительного органа работников в соответствии с ТК РФ;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - другие формы.
- 2.2. При принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, стороны исходят из того, что при принятии работодатель учитывает мнение Управляющего совета, выборного представительного органа работников:
  - 1) Правила внутреннего трудового распорядка;

- 2) Положение об оплате труда работников учреждения;
- 3) Положение о надбавках стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) Положение о премировании;
- 5) Тарификационные списки педагогов;
- 6) Штатное расписание;
- 7) Соглашение по охране труда;
- 8) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 9) График сменности воспитателей; График сменности поваров; График учёта рабочего времени;
- 10) График отпусков;
- 11) Форма расчётного листка;
- 12) Должностные инструкции работников;
- 13) График проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- 14) Положение о выплате материальной помощи работникам учреждения;
- 15) График аттестации педагогических работников, в том числе на соответствие занимаемой должности;
- 16) Другие нормативные акты.

### **3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

#### **3.1. Стороны исходят из того, что:**

- 3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений, соответствующих нормативных правовых актов, территориального Соглашения, настоящего коллективного договора, устава учреждения, локальных нормативных актов учреждения.
- 3.1.2. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:
  - объём учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации, условия и порядок изменения размера учебной (педагогической) нагрузки;
  - условия оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
  - повышающие коэффициенты к должностному окладу, к окладу, к ставке заработной платы;
  - размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.
- 3.1.3. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том

числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам организации), не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменениях условий трудового договора в письменной форме.

3.1.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с уставом образовательной организации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой деятельности работника.

### **3.2. Стороны согласились:**

3.2.1. При заключении трудового договора с работником руководствоваться нормами трудового права РФ и Архангельской области;

3.2.2. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют:

- 1) работники, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;
- 2) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;
- 3) работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключён ученический договор;
- 4) работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее пяти лет.

## **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

### **4.1. Стороны исходят из того, что:**

4.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 28 число текущего месяца и 13 число следующего месяца. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.

4.1.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством, Положением об оплате труда, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.1.3. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при увеличении стажа работы по должности;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- 3) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 4) при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания срока действия квалификационной категории.

4.1.4. При наступлении у работника права на изменение (увеличение или уменьшение) размера должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в

ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности (исходя из более высокого размера) производится со дня выхода работника на работу после отпуска или временной нетрудоспособности.

4.1.5. Штатное расписание формируется и утверждается на 1 января.

4.1.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.7. При выявлении при проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах вредных производственных факторов, работникам учреждения устанавливаются компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

4.1.8. Дополнительная работа, выполняемая работником, оплата труда которого производится в размере минимальной заработной платы, на условиях совместительства или совмещения, оплачивается сверх установленного законодательством размера минимальной заработной платы.

4.1.9. Работники учреждения, реализующие образовательные программы дошкольного образования, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять педагогическую работу в том же образовательном учреждении при условии, если педагоги, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объёме не менее, чем на ставку заработной платы. Данная дополнительная работа не считается совместительством и оформляется в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.1.10. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (вакансии) по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

4.1.11. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.1.12. Премияльные выплаты у работников, оплата труда которых производится в размере минимальной заработной платы, выплачиваются сверх установленного законодательством размера минимальной заработной платы.

4.1.13. Выплачивать не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя во время простоя, по причинам не зависящим от работодателя и работника. Руководитель вправе решать вопрос об объёме работ в такие дни и, соответственно, об оплате.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **5.1. Стороны исходят из того, что:**

5.1.1. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы учреждения, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения устанавливается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и Архангельской области.

5.1.2. Продолжительность рабочего времени и перерывы для отдыха и питания работникам учреждения регулируется трудовым законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором с учётом индивидуальных особенностей профессии.

5.1.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями) и приложением к нему.

Нормальная продолжительность рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя;
- перерыв для питания и отдыха не менее 30 минут (статья 108 ТК РФ);
- выходные дни: суббота, воскресенье;
- предпраздничная смена уменьшается на один час.

5.1.4. Работодатель обеспечивает возможность приёма пищи работниками, непосредственно находящимися с детьми (воспитателям) и не имеющим возможность покинуть рабочее место. Продолжительность рабочей смены в этом случае не удлиняется (статья 108 ТК РФ).

5.1.5. Режим рабочего времени в учреждении определяется графиком сменности, составленным работодателем с учётом мнения Управляющего совета, представительного органа работников, и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

Режим работы младших воспитателей определён отдельным приказом руководителя и составляется в соответствии с режимом дня детей определённой возрастной группы с учётом перерыва для питания и отдыха не менее 30 минут и длительности рабочего времени в течение дня не более 7 часов 12 минут.

5.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

5.1.7. Для женщин, работающих в учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий педагогических работников, для которых нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Для мужчин, работающих в учреждении, устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

Режим работы в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

- 5.1.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 114 ТК РФ.
- 5.1.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам учреждения предоставляется продолжительностью 28 календарных дней согласно статьи 115 ТК РФ.
- 5.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения Управляющего совета, представительного органа работников, не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).
- 5.1.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам учреждения в соответствии со статьёй 116 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415:
- 16 календарных дней – всем категориям работников за работу в районе Крайнего Севера или приравненных к нему;
  - 14 календарных дней – педагогическому персоналу;
  - 14 календарных дней – педагогам, работающим с вредными условиями труда;
  - 7 календарных дней – работникам, работающим с вредными условиями;
  - не менее 3 календарных дней – работникам с ненормированным рабочим днём.
- 5.1.12. Продолжительность ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется согласно статей 120, 121 ТК РФ.
- 5.1.13. Отпуск без сохранения заработной платы работодатель может предоставить работнику на основании письменного заявления, продолжительностью по согласованию сторон. В исключительных случаях работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы на срок, обусловленный статьёй 128 ТК РФ.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

### **6.1. Стороны согласились:**

- 6.1.1. В случае истечения у педагогического и руководящего работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:
- 1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
  - 2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
  - 3) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
  - 4) педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более одного года;
  - 5) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;
  - 6) в случае выявления нарушения Порядка аттестации педагогических работников, допущенного работодателем;

7) в случае возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьёй 335 ТК РФ.

6.1.2. При направлении работодателем педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьёй 187 ТК РФ.

6.1.3. Работникам учреждения выплачивается:

1) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в календарном году. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и приказа руководителя всем работающим сотрудникам учреждения. Материальная помощь состоит из персонального (фиксированного) оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за норму рабочего времени и выплачивается в соответствии с Положением о выплате материальной помощи работникам учреждения;

2) дополнительная материальная помощь – поварам детского питания, подсобным рабочим в размере должностного оклада по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

3) единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту или по состоянию здоровья в размере трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при добросовестной работе сотрудника не менее трёх лет в учреждении. Для сотрудников, принятых на работу в пенсионном возрасте, данная льгота не распространяется.

6.1.4. Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, предусмотренная областным законом «Об образовании», включается в минимальный оклад и выплачивается педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства, независимо от объёма учебной нагрузки.

6.1.5. Молодёжи (лицам в возрасте до 35 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждениях, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не менее 5 лет.

6.1.6. Работники учреждения и их несовершеннолетние дети имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счёт средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ в соответствии с решением Архангельского городского Совета депутатов от 30.11.2004 № 347 (с изменениями), постановлением мэра г. Архангельска от 17.11.2006 № 478 (с изменениями и дополнениями). Данные гарантии предоставляются только по основному месту работы.

6.1.7. В дошкольном образовательном учреждении устанавливаются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности от учреждения;
- награждения Почётной грамотой от учреждения;
- объявление благодарности от департамента образования городского округа «Город Архангельск»;
- награждение Почётной грамотой от департамента образования городского округа «Город Архангельск»;

- награждение Почётной грамотой от министерства образования Архангельской области;
- представление к награждению государственными и отраслевыми наградами.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

### **7.1. Работодатель:**

- 7.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации.
- 7.1.2. Обязуется обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).
- 7.1.3. Обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 7.1.4. Организует проверку знаний работников по охране труда. Все работники учреждения, в том числе её руководитель, обязаны проходить переобучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (статья 225 ТК РФ).
- 7.1.5. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.
- 7.1.6. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 7.1.7. Один раз в год информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 7.1.8. При разработке сметы расходов учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты учреждения на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение психиатрического освидетельствования, проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия.
- 7.1.9. Осуществляет учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчётность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год.
- 7.1.10. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды и др.
- 7.1.11. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда учреждения в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

- 7.1.12. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, моющими, чистящими, дезинфицирующими и гигиеническими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.
- 7.1.13. Работодатель обеспечивает бесплатный периодический медицинский осмотр работников 1 раз в год (статья 213 ТК РФ). Оплата расходов, связанных с прохождением медицинских осмотров при поступлении на работу, при выходе на работу после длительных отпусков, расходов на гигиеническое обучение, психиатрическое освидетельствование при этих же условиях производится за счёт средств из фонда оплаты труда с учётом налога на доходы физических лиц.

## **7.2. Стороны совместно обязуются:**

### **7.2.1. Проводить мероприятия:**

- по улучшению состояния здоровья работников;
- по соблюдению трудового законодательства при предоставлении работникам, работающим во вредных условиях труда, соответствующих гарантий и компенсаций;
- по выполнению Соглашения по охране труда.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 8.1. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.
- 8.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трёх лет.
- 8.3. Изменения и дополнения могут вноситься в коллективный договор только по соглашению сторон, оформляются в форме дополнения к коллективному договору и является его составной частью.
- 8.4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.5. Внесённые сторонами изменения и (или) дополнения утверждаются решением общего собрания работников образовательной организации.
- 8.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ.
- 8.7. Настоящий коллективный договор составлен в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр – для государственного казённого учреждения АО «Архангельский областной центр занятости населения», уполномоченного статьёй 50 ТК РФ на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.

**От работодателя:**

Заведующий

\_\_\_\_\_ Т.И. Климчук  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г.

**От работников:**

Председатель Управляющего совета,  
представительного органа работников

\_\_\_\_\_ О.Н. Соловьёва  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г.

Коллективный договор принят общим собранием работников  
протокол от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Приложение № 1  
к коллективному договору  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ВЕДЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров образовательного учреждения (далее – комиссия) является органом системы социального партнёрства.
- 1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законодательством и законодательством Архангельской области об образовании, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Архангельской области, Архангельским областным трёхсторонним соглашением между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений.

1.3. Состав комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей в соответствии со статьёй 24 ТК РФ.

## **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ**

2.1. Основными целями комиссии являются:

- 1) регулирование социально-трудовых отношений в образовательном учреждении через осуществление коллективных переговоров, заключение и реализацию данного коллективного договора;
- 2) развитие социального партнёрства в учреждении;
- 3) содействие урегулированию коллективных трудовых споров в учреждении.

2.2. Основными задачами комиссии являются:

- 1) урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
- 2) контроль за выполнением коллективного договора;
- 3) недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательного учреждения, установленных законодательством о труде, законодательством об образовании, отраслевыми соглашениями;
- 4) обсуждение проектов локальных нормативных правовых актов образовательного учреждения, содержащих нормы трудового права;
- 5) согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений,
- 6) подготовка коллективного договора на следующий срок.

## **3. ПРАВА КОМИССИИ**

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- 1) координировать совместные действия сторон коллективного договора по регулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в учреждении;
- 2) контролировать ход выполнения коллективного договора;
- 3) получать информацию о финансово-экономическом положении учреждения, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора;
- 4) вносить предложения:
  - о порядке проведения мероприятий, направленных на выполнение условий коллективного договора;
  - о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации коллективного договора и решений комиссии.

## **4. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ**

4.1. Работу комиссии организуют руководитель образовательного учреждения и председатель комиссии по ведению коллективных переговоров.

4.2. Комиссия избирает секретаря, ведущего протоколы заседаний комиссии. Нумерация протоколов ведётся от начала учебного года.

4.3. В заседаниях комиссии могут участвовать должностные лица, эксперты.

4.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости с учётом оперативного решения возникающих неотложных вопросов.

## **5. СРОК ПОЛНОМОЧИЙ КОМИССИИ**

5.1. Комиссия осуществляет свои полномочия в период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора полномочия комиссии продлеваются.