

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД АРХАНГЕЛЬСК»
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 187 «УМКА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

От работодателя:
Заведующий

МБДОУ Детский сад № 187



От работников:

Председатель

Управляющего совета,

представительного органа

работников Соловьева О.Н. Соловьёва

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В МИНТРУДСОЦРАЗВИТИЯ АО

№ 17 ИЮЛ 2019

Юридический адрес: 163026, Архангельская область, город Архангельск, Маймаксанский территориальный округ, ул. Победы, д.114, корп.1.
Количество работающих – 66 человек
Отрасль – образование
Форма собственности – муниципальная

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ:

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования "Город Архангельск" " Детский сад комбинированного вида № 187 "Умка".
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии:
 - с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ),
 - Законом Архангельской области "О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области",
 - Соглашением между Администрацией муниципального образования "Город Архангельск" и Архангельской городской общественной организацией профсоюзов работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально - трудовые отношения в муниципальных учреждениях муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск", на 2017-2019 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 признает 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 партнерстве в сфере труда 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 трех 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 01 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:
 - учет 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 ч. 2 ст.53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее 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;
- 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 работы сотрудников;
- 10) График отпусков;
- 11) Форма расчетного 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 (далее ТК РФ). Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений, соответствующих нормативным правовым актам, 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:
 - объем 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 определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю, 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 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 роспись 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 почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными 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 заключен ученический договор;
- 4) работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух 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: 23 число текущего месяца и 8 число следующего месяца. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем 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 а
стационарной комиссией;
- 4) при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания ср
действия квалификационной категории.
- 4.1.4. При наступлении у работника права на изменение (увеличение или уменьшение)
мера 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 раб
после отпуска или временной нетрудоспособности.
- 4.1.5. Штатное расписание формируется и утверждается на 01 января.
- 4.1.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными усло
ми труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (долж
стными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных ви
работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных
трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содер
щими нормы трудового права.
- 4.1.7. При выявлении при проведении специальной оценки условий труда на рабочих
тах вредных производственных факторов, работникам учреждения устанавливан
компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. Установленные ра
нику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредным
(или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без пр
дения специальной оценки условий труда на рабочих местах.
- 4.1.8. Дополнительная работа, выполняемая работником, оплата труда которого прои
дится в размере минимальной заработной платы, на условиях совместительства
совмещения, оплачивается сверх установленного законодательством размера ми
мальной заработной платы.
- 4.1.9. Работники Учреждения, реализующие образовательные программы дошкольного
разования, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществ
педагогическую работу в том же образовательном учреждении при условии, если
дагоги, для которых данная организация является местом основной работы, обесп
ны педагогической работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ста
заработной платы. Данная дополнительная работа не считается совместительством
оформляется в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.
- 4.1.10. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или ис
нение обязанностей временно отсутствующего работника (вакансии) по соглашени
сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной
боты (ст. 151 ТК РФ).
- 4.1.11. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится в
вышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (долж
стного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 4.1.12. Для старших сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени на
лендарный год.

- 4.1.13. Премияльные выплаты у работников, оплата труда которых производится в размере минимальной заработной платы, выплачиваются сверх установленного законодательством размера минимальной заработной платы.
- 4.1.14. 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 объеме 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 учетом 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» и приложением к нему.

Нормальная продолжительность рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя,
- перерыв для питания и отдыха не менее 30 минут (ст. 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 (ст.108 ТК РФ).

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

Режим работы младших воспитателей определен отдельным приказом руководителя и составляется в соответствии с режимом дня детей определенной возрастной группы с учетом 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.

5.1.8. 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 порядка.

5.1.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст.114 ТК РФ.

5.1.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам Учреждения предоставляется продолжительностью 28 календарных дней согласно ст.115 ТК РФ.

5.1.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Управляющего совета, представительного органа работников, не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.1.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам МБДОУ в соответствии со ст.116 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 01.11.2002 г. № 724 и Приказом Минобразования РФ от 22.10.2002 г. № 3674:

- 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 труда,
- не менее 3 календарных дней - работникам с ненормированным рабочим днем.

5.1.13. Продолжительность ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется согласно ст.120, 121 ТК РФ.

5.1.14. 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 в ст.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 учетом имеющейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

- 1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее 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 ребенком;
- 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

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. Для приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком и длительного отпуска (до 1 года, предоставляемого в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации), материальная помощь выплачивается не ранее, чем через 6 месяцев работы (для повара детского питания и подсобного рабочего) и 11 месяцев работы (для остальных работников). Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и приказа руководителя всем работающим сотрудникам учреждения, без учёта работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до 1,5 и 3-х лет и в длительном отпуске (до 1 года, предоставляемом в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации). 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 трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при добросовестной работе сотрудника не менее трех 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 объема учебной нагрузки.
- 6.1.5. Молодежи (лицам в возрасте до 30 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 счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ в соответствии с решением городского Совета депутатов от 30.11.2004 № 347, постановлением мэра г. Архангельска от 17.11.2006 № 478. Данные гарантии предоставляются только по основному месту работы.
- 6.1.7. В дошкольном образовательном учреждении устанавливаются следующие меры поощрения:
- объявление благодарности от Учреждения;
 - награждения Почетной грамотой от Учреждения;
 - объявление благодарности от департамента образования МО «Город Архангельск»;
 - награждение Почетной грамотой от департамента образования МО «Город Архангельск»;
 - награждение Почетной грамотой от департамента 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 (ст. 219 ТК РФ).
- 7.1.3. Обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенным на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам 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 Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 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 специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия.
- 7.1.9. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность 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 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда».
- 7.1.13. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), 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.
- 7.1.14. Работодатель обеспечивает бесплатный периодический медицинский осмотр работников 1 раз в год (ст. 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 при этих же условиях производится за счет средств из фонда оплаты труда с учетом подоходного налога.
- 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 трех лет. Если за месяц до истечения срока коллективного договора ни одна из сторон не заявит о его прекращении, стороны имеют право продлить действие данного коллективного договора на срок три года до 30.04.2025 года.

- 8.3. Изменения и дополнения могут вноситься в коллективный договор только по соглашению сторон, оформляются в форме дополнения к коллективному договору и являются 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. Внесенные 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 трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр – для министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области, уполномоченного ст. 50 ТК РФ на предоставление государственных услуг по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.

От работодателя:

Заведующий

И.Ю. Хмелева

«*18*» *апреля* 20 *19* г.



От работников:

Председатель Управляющего совета,
представительного органа работников,

Соловьева О.Н. Соловьёва
«*18*» *апреля* 20 *19* г.

Коллективный договор принят общим собранием работников

Протокол от «*18*» *апреля* 20 *19* г. № *2*