



Документ подписан  
электронной подписью

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 00F79F6FC48BC1D1BBD28F2E7C14E4177E  
Владелец: ЦАРЁВ АНДРЕЙ МИХАЙЛОВИЧ  
Действителен с 11-10-2022 до 04-01-2024

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Псковской области  
«Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения»

на 2022 – 2024 годы

От работодателя:

директор ГБОУ ЦЛП

От работников:

члены Управляющего совета  
ГБОУ ЦЛП



А.М. Царёв

Григорьева Н. В.

Иванова М. А.

Козлова Е. М.

Комиссарова И. А.

Михеева А. А.

Полетаева Л. Д.

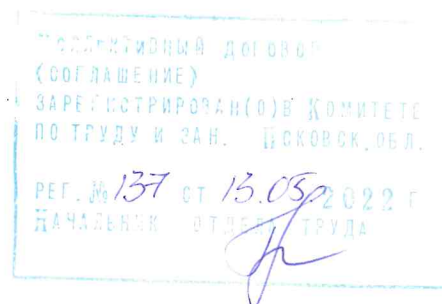
Ползунов А. Е.

Пушилина Е. В.

Федотова В. А.

Ястребова Е. Е.

20 декабря 2021 г.  
г. Псков



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Псковской области «**Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения**» (далее – «учреждение»).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, именуемые далее «работниками», в лице их представителей, членов Управляющего совета ГБОУ ЦЛП, избранных общим собранием работников учреждения и
- директор ГБОУ ЦЛП, именуемый далее «работодатель», Царёв Андрей Михайлович.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора:

1.4.1. распространяется на всех работников учреждения;

1.4.2. сохраняется в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;

1.4.3. при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения сохраняется в течение всего срока реорганизации;

1.4.4. при смене формы собственности учреждения сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

1.4.5. при ликвидации учреждения сохраняется в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.6. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета учреждения:

1.9.1. правила внутреннего трудового распорядка;

1.9.2. положение об оплате труда работников;

1.9.3. перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

1.9.4. положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;

1.9.5. положение о премировании работников.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- 1.10.1. учет мнения трудового коллектива;
- 1.10.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов
- 1.10.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 1.10.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- 1.10.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 1.10.6. другие формы.

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 рабочих дней после его подписания.

1.13. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются обеими сторонами.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, и является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником заключается как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.8. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право с письменного согласия работника переводить его или назначать ему дополнительную работу, не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.9. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.10. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.1.3. Работодатель обязуется:

3.1.4. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации специалистов учреждения.

3.1.5. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет.

3.1.6. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.1.7. 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 (ст. 187 ТК РФ).

3.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего

уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях при наличии у организации финансовых средств, в том числе из внебюджетных источников.

3.1.10. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам оплату труда, соответствующую полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

##### **4.1. Работодатель обязуется:**

4.1.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

##### **4.2. Стороны договорились, что:**

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

#### **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного (АХЧ – ненормир.), учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

5.4.1. по соглашению между работником и работодателем;

5.4.2. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений, и в других случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.8. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.9. За работу в выходной и нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

## 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Выходными днями являются суббота и воскресенье, а также государственные праздники, являющиеся выходными днями, в соответствии с производственными календарём на текущий календарный год.

6.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ) при 6-(и более) часовом рабочем дне.

6.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению. Воспитатели работают по утверждаемому директором графику.

6.5. 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.

6.6. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.7. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится по согласованию обеих сторон трудовых отношений в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.8. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

6.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.10. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск работникам, занятым в образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, а также в дошкольных образовательных учреждениях для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, а именно: директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений – 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках");

Работодатель обязуется предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск работникам, занятым в дошкольных образовательных учреждениях, а именно: заведующим, их заместителям; воспитателям; музыкальным руководителям; инструкторам по физкультуре; педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам дополнительного образования – 42 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая

2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках");

6.11. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью:

6.11.1. 21 календарный день – работникам из числа медицинского персонала;

6.11.2. 7 календарных дней за ненормированный рабочий день работникам, занимающим следующие должности: главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, экономист, ведущий специалист по кадровой работе, документовед, водитель, заместитель директора по административно-хозяйственной части, заместитель директора по инновациям и развитию; за особые условия труда – младшему воспитателю, работающему с детьми с ОВЗ;

6.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

6.12.1. при рождении ребёнка в семье – 5 дней;

6.12.2. для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;

6.12.3. в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

6.12.4. для проводов детей в армию – 1 день;

6.12.5. в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;

6.12.6. в случае смерти близких родственников – 5 дней.

6.13. Работодатель обязуется предоставлять два оплачиваемых выходных дня работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19).

6.14. По заявлению педагогических работников предоставлять им длительный отпуск сроком до одного года (при условии непрерывной преподавательской работы в течение 10 лет) в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

## 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников бюджетной сферы Псковской области, Положением об оплате труда работников ГБОУ ЦЛП, штатным расписанием и утвержденным Учредителем планом финансово-хозяйственной деятельности на год.

7.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца.

7.3. Оплата труда производится по отраслевой системе оплаты труда работ и состоит из:

- должностных окладов, окладов, ставок заработных плат;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- других выплат, предусмотренных действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.4. Изменение размера заработной платы производится:

7.4.1. при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы в системе образования со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;

7.4.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;



7.4.3. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

7.5. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.7. Наполняемость классов (групп) устанавливается законодательством РФ, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

7.8. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается выплата в размере 10% от должностного оклада.

7.9. Работодатель обязуется:

7.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки ими работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере заработной платы за период, в который работник был незаконно лишен возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

7.9.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере 50%.

7.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ходатайствует перед муниципальными и региональными органами власти о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.2. Назначает и выплачивает в течение первых 3-х лет работы денежное пособие в размере 50 000 рублей педагогическим работникам, принятым на работу в образовательное учреждение по окончании образовательного учреждения (среднего или высшего) профессионального образования не позднее 6-ти месяцев со дня выдачи документа о среднем или высшем профессиональном образовании (*Закон Псковской области от 24.06.2011 № 1083-ОЗ*).

8.3. Выплачивает из средств экономии заработной платы выплату к юбилею каждые 5 лет, начиная с 50-летней даты со дня рождения работника в размере 5000 (пяти тысяч) рублей. (в соответствии с положением о стимулирующих выплатах).

## **9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и соблюдать исполнение следующих мероприятий:

а) приостановка работы:

В случае несоответствия температурного режима, освещенности или других условий труда нормам, указанным в соответствующем СанПиН:

– в учебных помещениях, по возможности, переносятся учебные занятия в помещения с нормальным температурным режимом, при невозможности этого – сокращает продолжительность занятий или отменяет их;

– в неучебных помещениях сокращается продолжительность рабочего дня работающим в этих помещениях работникам.

При отклонении температуры воздуха от допустимого диапазона, иных существенных отклонениях от нормальных условий труда работник имеет право приостанавливать работу, письменно известив об этом своего руководителя.

Работу не прекращают работники учреждения, обеспечивающие функционирование систем водо- и электроснабжения, канализации, связи, сохранность материальных ценностей и безопасность.

При поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города, работодателя о наступлении (угрозе) стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации работы в учреждении немедленно прекращаются.

Работы приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций:

– угрозы совершения террористического акта;

– стихийных бедствиях;

– авариях, связанных с затоплением помещений;

– авариях, связанных с загазованностью помещений;

– при пожарах (любых масштабов);

– при отсутствии освещения в темное время суток;

– при отсутствии водоснабжения зданий учреждения более одного рабочего дня.

При возникшей чрезвычайной ситуации работник прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры согласно существующим инструкциям.

б) обеспечение безопасных условий труда отдельных категорий работников:

Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не привлекать беременных женщин к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни и не направлять в командировки;

- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижать нормы выработки, нормы обслуживания или переводить на другую работу, более легкую;

- не допускать труда женщин на работах, связанных с подъемом, перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия и охрану труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- установить индивидуальные режимы труда по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства.

в) предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

Работодатель обязуется своевременно проводить специальную оценку труда; информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении.

Работодатель обязуется предоставлять следующие гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск, присоединяемый к основному (п. 6.11. коллективного договора);

- денежную компенсацию по перечню должностей и в размере, указанном в действующей аттестации рабочих мест учреждения.

г) обеспечение средствами индивидуальной защиты:

Работодатель обязуется обеспечить своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 г. № 290н.

В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

д) обеспечение медикаментами:

Работодатель обязуется обеспечивать аптечками первой помощи медицинские кабинеты и транспортные средства учреждения и укомплектовывать аптечки первой помощи медикаментами в соответствии с Требованиями к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам, утвержденными приказом Минздравсоцразвития РФ № 169-н от 05.03.2011.

е) обеспечение безопасной эксплуатации помещений и оборудования учреждения:

Работодатель обязуется проводить текущий ремонт помещений учреждения, станков и механизмов, электрооборудования и вентиляционных систем в плановом и во внеплановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности.

Работодатель обязуется ежегодно до 1 октября проводить все запланированные мероприятия по подготовке к работе учреждения в зимних условиях и принимать меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к учреждению, очищению пешеходных дорожек ото льда или обработке обледенелых участков песком.

9.1.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда на основе Соглашения по охране труда в смете расходов учреждения.

9.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

Проводить совместно с уполномоченным по социальному страхованию учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролировать правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

9.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.1.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране

труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Управляющего совета, Профсоюзной организации учреждения.

9.1.11. Осуществлять совместно с Управляющим советом и совета, Профсоюзной организации учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.13. В соответствии со статьёй 212 ТК РФ обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (во время трудовой деятельности) и внеочередных медицинских осмотров.

Все работники учреждения, вновь принимаемые на работы и работающие, проходят обязательные медицинские осмотры с периодичностью и набором лабораторных и функциональных исследований, указанных в следующих пунктах Приложения № 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н (ред. от 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»:

а) работники, имеющие согласно своим должностным инструкциям контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации – пункт 14 названного приложения;

б) остальные работники (за исключением работников, указанных в пункте «а» настоящего подпункта) – согласно пункту 18 названного приложения;

В случае если работник не прошёл названные осмотры, работодатель обязан не допускать его к исполнению трудовых обязанностей (отстранить от работы) (абз.12 ч.2 ст.212 ТК РФ, абз.4 ст.76 ТК РФ).

9.1.14. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников.

9.1.15. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

9.1.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.1.17. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.1.18. Не допускается к работе работник:

- появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, с обязательным медицинским освидетельствованием;
- не прошедший в установленном порядке обязательного медосмотра;
- с выявленными в ходе медицинского осмотра противопоказаниями для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- не прошедший (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

9.2. Управляющий совет обязуется:

~~9.2.1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;~~

- 9.2.2. проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения, а именно содействовать в получении путёвок в детские летние оздоровительные лагеря;
- 9.2.3. осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, государственных нормативных требований охраны труда и пожарной безопасности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда для работников учреждения;
- 9.2.4. осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, привлекая для этих целей инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда;
- 9.2.5. обеспечивать избрание в структурных подразделениях уполномоченных лиц по охране труда, организовывать их обучение и оказывать помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда

## 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЯЮЩЕГО СОВЕТА УЧРЕЖДЕНИЯ

Стороны договорились о том, что:

- 10.1. Члены Управляющего совета, избранные общим собранием работников учреждения (далее Совет), осуществляют в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 10.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения Совета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.3. Работодатель предоставляет Совету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 10.4. Члены Совета от работников учреждения включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.
- 10.5. Работодатель с учетом мнения членов Совета рассматривает следующие вопросы:
- 10.5.1. расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- 10.5.2. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- 10.5.3. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- 10.5.4. запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- 10.5.5. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 10.5.6. установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- 10.5.7. применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 10.5.8. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 10.5.9. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- 10.5.10. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 10.5.11. создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 10.5.12. утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 10.5.13. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 10.5.14. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- 10.5.15. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 10.5.16. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА УПРАВЛЯЮЩЕГО СОВЕТА УЧРЕЖДЕНИЯ

Совет обязуется:

- 11.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.
- 11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 11.4. Осуществлять распределение выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах учреждения.
- 11.5. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 11.6. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

## 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились о нижеследующем:

- 12.1. Совместно работают над выполнением настоящего коллективного договора.
- 12.2. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников учреждения.
- 12.3. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

«Прошито, пронумеровано, скреплено  
подписью и печатью \_\_\_\_\_»

(Гельмгольц) \_\_\_\_\_  
лист \_\_\_\_\_».

*С.М. Царёв*  
\_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы, подпись)

