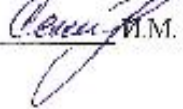


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 23 «БРУСНИЧКА»


на 2022 - 2025 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников
«05» августа 2022 г. (протокол № 3)

Коллективный договор вступает в силу с
«05» августа 2022 г.

От работодателя:  И.М. Семина
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 23 «Брусничка»
«05» августа 2022 г.



От работников:  П.М. Позднякова
Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад № 23 «Брусничка»
«05» августа 2022 г.
М.П.

Штамп уведомительной регистрации

Ханты-Мансийск
2022

Содержание

№	Разделы Коллективного договора	Страницы
I	Общие положения	3
II	Трудовой договор	7
III	Дополнительное профессиональное образование работников и повышение квалификации	14
IV	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	17
V	Рабочее время и время отдыха	19
VI	Оплата и нормирование труда	24
VII	Гарантии и компенсации	30
VIII	Условия и охрана труда	31
IX	Гарантии профсоюзной деятельности	45
X	Контроль за выполнением коллективного договора	49
 Приложение к Коллективному договору		
1	Правила внутреннего трудового распорядка	51
2	Положение о системе оплаты труда работников	63
3	Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников	81
4	Программа по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда	116
5	Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников	126
6	Перечень работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	128
7	Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск	133
8	Перечень профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенную оплату труда	134
9	Перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда	135
10	Форма расчетного листка	137
11	Положение об организации работы с молодежью, молодыми специалистами и молодыми педагогами	139
12	Графики рабочего времени работников	144
13	Положение о дистанционной (удаленной) работе	146
14	Положение об установлении социальных и правовых гарантий работникам	151
15	Кодекс профессиональной этики педагогических работников	162

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23 «Брусничка» на 2022-2025 годы (далее Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 23 «Брусничка» (далее Учреждение).

1.2. 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 работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Учреждения, представленные в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее ППО) Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее Профсоюз);
- работодатель Учреждения, в лице его представителя — заведующего.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (включая работников, не являющихся членами профсоюза) независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных законодательных актов. Трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников также должны соответствовать данному критерию.

1.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после его подписания.

Профком ППО проводит работникам разъяснительную работу по положениям Коллективного договора, содействует его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14. Пересмотр обязательств сторон настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет. Поле окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право направить другой

стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом ППО – ст. 8 ТК РФ:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 190 ТК РФ);
- 2) Графики сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 3) Положение о комиссии по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ);
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст. 221 ТК РФ);
- 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ);
- 6) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышенную оплату труда (ст. 147 ТК РФ);
- 7) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность этого отпуска (ст. 119 ТК РФ);
- 8) Положение о системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- 9) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- 10) Правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- 11) Форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 12) Графики отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 13) Положение о профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании работников, о направлении на независимую оценку квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- 14) Положение о поощрении работников за труд (ст. 191 ТК РФ);
- 15) Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ);

16) Приказы работодателя о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

17) Приказы работодателя о конкретных размерах повышенной оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ), работу во вредных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);

18) Установление системы нормирования труда (ст. 162 ТК РФ);

19) Положение о защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

20) Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (Письмо Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20.08.2019 № ИП-941/06/484).

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком ППО:

— согласование с профкомом ППО;

— 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 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в Коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— другие формы.

1.19. Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, мер социальной поддержки работников Учреждения.

1.20. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения настоящего Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

II. Трудовой договор

2.1. 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 соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.2. При заключении трудовых договоров с работниками необходимо использовать Примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (далее – Программа), утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, который хранится у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор может быть заключен: на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего

работника. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определённой работы, прекращается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

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

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

Согласно п. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – 273-ФЗ) право на занятие педагогической деятельностью у лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование и отвечающих квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах.

На основании п. 3.1 Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденного приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н, предъявляются следующие требования к образованию и обучению лица, претендующего на должность воспитатель: высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки», либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.

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

При этом под квалификацией работника следует понимать степень профессиональной обученности, выражающуюся уровнем подготовки, опыта, знаний и навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы.

Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» утвержден Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования», которые предусматривают не только наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования, но и содержат также определенные требования к профилю полученной специальности по образованию.

Уровень образования и квалификация работников Учреждения определяются на основании документов государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов.

Наименование должностей работников Учреждения должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (вступившей в действие со 2 марта 2022 года) и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

2.5.2. Статьями 331, 331.1 и 351.1 ТК РФ определены ограничения для занятия трудовой деятельностью в сфере образования педагогических и иных работников, имеющих или имевших судимость, подвергавшихся уголовному преследованию за преступления разной степени тяжести, которые необходимо применять в редакции Федерального закона от 31.12.2014 № 489-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Работникам, имеющим или имевшим судимость, подвергавшимся уголовному преследованию за преступления, перечисленные в статьях 331 и 351.1 ТК РФ, необходимо обратиться в Комиссию по

делам несовершеннолетних и защите их прав, созданную при Правительстве Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, для получения решения о допуске (не допуске) к трудовой деятельности в сфере образования.

2.6. При приеме на работу работники Учреждения обязаны пройти предварительный медицинский осмотр согласно Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, утвержденному приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (с изменениями на 1 февраля 2022 года).

С лицом, предполагающим осуществлять образовательную деятельность, при выявлении у него заболевания наркоманией при прохождении предварительного медосмотра, не может быть заключен трудовой договор согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 18 мая 2011 г. № 394 «Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией» (с изменениями на 30 июля 2014 года).

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. педагогическая нагрузка, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.9. Объем педагогической работы (педагогическая нагрузка) педагогическим работникам Учреждения устанавливается работодателем на основе образовательных программ дошкольного образования, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мнения профкома ППО. Образовательные программы дошкольного образования самостоятельно разрабатываются и утверждаются Учреждением в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и с учетом соответствующих примерных образовательных программ дошкольного образования (Приказ Минпросвещения России от 31.07.2020 № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»).

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

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

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

2.12. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.13. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, наличие или отсутствие детей с ограниченными возможностями

здоровья, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ).

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

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

2.15. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем согласно ст. 15 ТК РФ в Учреждении не допускается.

2.16. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.18. При приеме на работу работник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки. Если работником утеряна трудовая книжка или не может передать ее по другой причине, необходимо завести новую трудовую книжку. Работникам, впервые устраивающимся

на работу, бумажный документ не заводится. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250 «Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации» трудовые книжки нового образца вводятся в действие с 1 января 2023 года. При этом имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат.

Ведение и хранение трудовых книжек работников в Учреждении осуществляется в соответствии с приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» (вступил в действие с 01.09.2021 и ограничен сроком действия документа 01.09.2027), за исключением случаев, если в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ трудовая книжка на работника не ведется, а работодателем оформляются сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде.

Согласно ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» работники вправе сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки согласно ст. 66 ТК РФ или формировать сведения о трудовой деятельности согласно ст. 66.1 ТК РФ. Работники могут быть переведены на формирование сведений о трудовой деятельности согласно ст. 66.1 ТК РФ только с их согласия, оформленного письменным заявлением. Работник в любое время имеет право подать заявление о выборе электронного варианта сведений о трудовой деятельности, в этом случае работодатель обязан выдать трудовую книжку работнику на руки. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником письменного заявления о предоставлении сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ с указанием даты и номера регистрации заявления. С этого момента работодатель не отвечает за ее ведение и хранение.

На работника, выбравшего электронный формат ведения трудовой книжки работодатель обязан предоставлять в Пенсионный фонд России (далее ПФР) сведения о трудовой деятельности, за исключением информации о поощрениях и образовании работников, по форме СТД-Р (Приложение № 1 к Приказу Минтруда от 20.01.2020 №

23н «Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядка их заполнения» (с изменениями на 17 сентября 2020 года) на бумажном носителе или в электронном виде, в период: приема работника; постоянного перевода; при обращении работника (не позднее трех рабочих дней со дня обращения); в день увольнения. ПФР необходимо уведомлять о приеме и увольнении работника не позднее следующего рабочего дня после издания приказа. Если работодатель не предоставит работнику сведения вовремя, он будет нести такую же ответственность, как за задержку выдачи трудовой книжки.

В случае если работник в заявлении указал о сохранении бумажного варианта или не сообщил о выборе, то работодатель должен вести и трудовую книжку работника, и передавать сведения о его трудовой деятельности в ПФР. Право на оба формата сохранится за работником, пока он не сделает выбор в пользу электронного варианта.

Утрачивают силу постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках», постановление Минтруда РФ от 24.06.1994 № 50 «Об утверждении Порядка установления стажа работы при утрате документов в результате чрезвычайных ситуаций» и постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

III. Дополнительное профессиональное образование работников и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость повышения квалификации и дополнительного профессионального образования работников для нужд Учреждения.

Формы повышения квалификации и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, направление на независимую оценку квалификации определяются работодателем по согласованию с профкомом ППО в порядке, установленном статьей 372ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации педагогических работников, рабочих и служащих.

3.2.2. Обеспечивать педагогическим работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.2.3. При направлении работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование или повышение квалификации с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки на основании нормативного правового акта органа местного самоуправления (ст. 187, 168 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего образования и профессиональных образовательных учреждениях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173—177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173—177 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках освоения основных профессиональных образовательных программ, если обучение, осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием. При этом учитывать нормы, установленные в п. 15 ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а, именно: лица, имеющие высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением им квалификации «дипломированный специалист», имеют право быть принятыми на конкурсной основе на обучение по программам магистратуры, которое не рассматривается как получение этими лицами второго или последующего высшего образования.

3.2.5. В соответствии с приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в целях установления квалификационных категорий создавать педагогическим работникам условия для прохождения аттестации. По результатам аттестации устанавливать работникам повышающие коэффициенты в соответствии с полученными квалификационными категориями со дня вынесения решения территориальной аттестационной комиссией.

3.2.6. Организовать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, если им по результатам аттестации не установлена квалификационная категория.

Создать для этих целей в Учреждении аттестационную комиссию (п. 2 ст. 49 273-ФЗ). В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включать представителя профкома ППО.

3.2.7. Определять необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности по согласованию с профкомом ППО.

3.2.8. В случаях, установленных в Региональном отраслевом соглашении на 2021-2024 г.г., производить повышенную оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия:

- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), должностные обязанности;

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от образовательной программы, реализуемой Учреждением.

3.2.9. На основании решения аттестационной комиссии Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа–Югры (<https://att.iro86.ru/>):

- а) сохранить (установить) повышенную оплату труда работнику с учетом ранее установленной квалификационной категории на период до одного года со дня продолжения (возобновления) педагогическими работниками педагогической

работы (трудовых отношений) в Учреждении, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период:

- отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- длительного отпуска сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);
- длительной командировки (более двух месяцев);
- временной нетрудоспособности (более двух месяцев);
- ликвидации образовательного учреждения;
- работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе профсоюзной организации;

б) сохранить повышенную оплату труда до достижения работником пенсионного возраста, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период до одного года до достижения работником пенсионного возраста, либо до окончания учебного года (не позднее 25 июня текущего года), в течение которого работник достиг пенсионного возраста, но не более одного года;

в) на весь период действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) в государствах-членах международных договоров, ратифицированных Российской Федерацией, но не более пяти лет.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников 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, перечень форм профессионального обучения и дополнительного профессионального образования высвобождаемых работников.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя, в связи с сокращением численности или штата (п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ, а также по п. 3, п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома ППО (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. 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 7 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные за добросовестную педагогическую деятельность государственными и ведомственными наградами; неосвобожденный председатель ППО; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в т.ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.6.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время и время отдыха педагогических работников Учреждения определяется Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, графиками работы соответствии с требованиями трудового законодательства и законодательства об образовании.

5.2. Для работников из числа административно-управленческого и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, если иное не установлено в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Для женщин, независимо от занимаемых должностей в образовательных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при нормальной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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). Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.4. Часы, свободные от проведения образовательной деятельности с воспитанниками, участия в мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (например, заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.),

педагогические работники вправе использовать для подготовки к занятиям по своему усмотрению, в том числе и вне Учреждения.

5.5. На период наличия обстоятельств (случаев), предусмотренных в части первой статьи 312.9 ТК РФ, а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления работники могут быть временно переведены по инициативе работодателя на дистанционную работу. Согласие работников на такой перевод не требуется.

На дистанционную работу по инициативе работодателя временно могут переводиться работники, замещающие должности, которые указаны в Положении о временном переводе работников на дистанционную работу по инициативе работодателя, являющемся локальным нормативным актом, регламентирующим порядок и условия временной дистанционной работы.

Срок временного перевода работников устанавливается в соответствии с решением органа государственной власти и (или) органа местного самоуправления.

Временный перевод конкретных работников согласно части третьей статьи 312.9 ТК РФ осуществляется на основании изданного руководителем соответствующего приказа.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

По окончании срока временного перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу), работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Работники обеспечиваются необходимыми им для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами за счет средств работодателя.

Если работник использует принадлежащие ему или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, работодатель может выплатить работнику компенсацию, а также возместить работнику другие расходы, связанные с выполнением дистанционной работы.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или её подразделений (ст.113 ТК РФ), а также системы образования города Ханты-Мансийска.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения (по согласованию) профкома ППО по письменному приказу руководителя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по приказу работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также по согласованию с профкомом ППО.

5.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по

согласованию с профкомом ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (42 календарных дня для педагогических работников), по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.11. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и настоящим Коллективным договором.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5.12. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

5.13. Длительный отпуск руководителю и заместителям руководителя Учреждения не предоставляется.

5.14. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

5.15. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная в связи

с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

5.16. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

5.17. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), объем педагогической нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и образовательным программам или количество групп.

5.18. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

5.19. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

5.20. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных учреждениях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

5.21. Работодатель обязуется:

5.21.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.21.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака детей – до 3 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника - 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.22. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя, выходными днями являются суббота, воскресенье.

Время перерыва для отдыха и питания и графики работы устанавливаются должностными инструкциями и Правилами внутреннего трудового распорядка. Время для отдыха и питания для работников не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает воспитателям, работающим на возрастных группах возможность приема пищи в рабочее время одновременно с организацией питания воспитанников.

5.23. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска, утвержденного проставлением Главы города Ханты-Мансийска, а также локальными нормативными актами Учреждения.

6.2. Финансирование расходов, на оплату труда работников Учреждения осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований,

лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ханты-Мансийска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается на основании Положения об установлении системы оплаты труда работникам Учреждения, которое принимается работодателем по согласованию с профкомом ППО.

6.4. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) Учреждения состоит из базовой, стимулирующей и социальной частей.

Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения (за исключением стимулирующих выплат).

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает осуществление работникам Учреждения стимулирующих выплат (премий).

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников Учреждения, определяются в локальных нормативных актах Учреждения, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом ППО в соответствии с порядком, установленном в ст. 372 ТК РФ.

Стимулирующая часть ФОТ распределяется комиссией, создаваемой в Учреждении, в состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители профкома ППО.

За счет социальной части ФОТ производятся:

- ежемесячные доплаты работникам Учреждения, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук.

При формировании социальной части ФОТ в Учреждении дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

- а) районных коэффициентов к заработной плате;
- б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;
- в) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное

социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц – 10 и 25 числа.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится на его счет в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

6.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем в локальных актах учетной политики Учреждения по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

6.7. Заработная плата труда работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада и тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда.

На работников Учреждения распространяются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определенные действующим законодательством и муниципальными правовыми актами, согласно занимаемой ими должности.

6.8. Согласно ст. 147 ТК РФ минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда определяются по результатам специальной оценки условий труда и устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом ППО в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ в трудовом договоре.

6.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за совмещение профессий (должностей) с выплатой коэффициентов специфики работы или доплата компенсационного характера за увеличение объема выполняемых работ (расширенная зона обслуживания) в пределах утвержденного ФОТ Учреждения. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.10. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но не ниже чем на 35 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

6.11. Сверхурочная работа по итогам учетного периода оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

6.12. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности выплачивается один раз в календарном году в пределах средств ФОТ, в размере не менее чем 1,2 ФОТ, но не более двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника. Работнику, не отработавшему в Учреждении полный год со дня

заключения работником трудового договора, а также в случае ухода такого работника в отпуск с последующим увольнением единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени. Единовременная выплата в указанных случаях выплачивается, если у работника имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

(п. 6.3. Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска, утвержденного проставлением Главы города Ханты-Мансийска от 17.04.2020 № 23).

6.13. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, осуществляется в пределах обоснованной экономии средств ФОТ по согласованию с Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска (далее Департамент образования) не позднее месяца, следующего после наступления события. Единовременное премирование осуществляется в Учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году. Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей (п. 6.4. Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска, утвержденного проставлением Главы города Ханты-Мансийска от 17.04.2020 № 23)

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается

при наличии экономии средств по ФОТ. Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 ФОТ, по итогам работы за год не более 1,5 ФОТ. Начисление премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание (п. 4.4. Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска, утвержденного постановлением Главы города Ханты-Мансийска от 17.04.2020 № 23).

6.14. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада (тарифной ставки) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.15. В случае задержки Работодателем выплаты заработной платы согласно ст. 142 ТК РФ, на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.16. Работодатель обязуется:

6.16.1. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день

задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.16.2. Работодатель обязан возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере заработной платы за период приостановки работы с учетом компенсации, предусмотренной в ст. 236 ТК РФ.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

7.2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставляет своевременно достоверную информацию в органы местного самоуправления, учредителям и профсоюз работников образования.

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

7.4. Организует в Учреждении общественное питание (комнаты (места) для приема пищи работниками).

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

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд России в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- по заявлению работника передает каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.8. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками, работникам Учреждения в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

7.9. На основании приказа Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», вступившего в силу с 01.10.2021, производится награждение ведомственными наградами за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере общего образования. Ведомственные награды являются формой поощрения и общественного признания достижений работников сферы образования.

VIII. Условия и охрана труда

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.1.2. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.1.3. Обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда и соблюдение требований к безопасному содержанию рабочего места, утвержденных Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 214 ТК РФ).

Рабочее место, его оборудование и оснащение, применяемые в соответствии с особенностями выполняемых работ, должны обеспечивать сохранение жизни и здоровья занятых на нем работников при соблюдении ими положений применяемых у работодателя нормативных правовых актов по вопросам охраны труда.

8.1.4. Информировать работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда с использованием визуальной/печатной информации следующими формами (способами):

- ознакомление работника при приеме на работу с условиями трудового договора, заключаемого с работодателем, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда;
- ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах;
- ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях;
- ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, инструкциями по охране труда (с визуализацией при необходимости опасных зон (участков) оборудования), перечнем выдаваемых на рабочем месте средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), требованиями правил по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя под подпись работника;
- иные дополнительные формы (способы) в зависимости от финансовых возможностей работодателя.

Кроме того, работодатель может применять формы (способы) информирования с использованием видеоматериалов и интернет-ресурсов, что предусмотрено приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях

информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

Осуществлять размещение информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, самостоятельно определяя формы (способы) информирования работников, предусмотренные в Рекомендациях, утвержденных приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

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

8.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) СИЗ (ст. 219 ТК РФ).

8.1.6. Разрабатывать, исходя из оценки уровней профессиональных рисков, правила и инструкции по охране труда, внося дополнительные требования безопасности, не противоречащие государственным нормативным требованиям охраны труда, с учетом требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, утвержденных Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем» .

Производить утверждение правил и инструкций по охране труда для работников работодателем по согласованию с профкомом ППО в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

8.1.7. Обеспечивать соблюдение работниками правил и инструкций по охране труда. Правила по охране труда должны содержать требования по обеспечению безопасности труда и контролю при организации работ работодателем (уполномоченным им лицом). Инструкции по охране труда должны содержать требования по безопасному выполнению работ работником (исполнителем). Правила

и инструкции по охране труда должны поддерживаться в актуальном состоянии и соответствовать организационным или структурным изменениям работодателя.

8.1.8. Организовывать проверку знаний требований по охране труда – один раз в три года, а вновь принятых работников – в течение месяца.

8.1.9. Приобретать и выдавать за счет средств Учреждения работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие СИЗ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (на основании приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н, утвердившего новые правила, настоящий документ признан утратившим силу с 1 сентября 2023 года); отстранить от работы работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке СИЗ, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно абзаца 6 части первой статьи 76 ТК РФ (абзац введен в действие Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»).

8.1.10. Обеспечивать работников бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (с 01.09.2023 будут действовать Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»).

8.1.11. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт и замену средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.12. Согласно ст. 226 ТК РФ организовать учет происшедших микроповреждений (микротравм) работников и их регистрацию в специальном журнале или ином определенном работодателем документе, утвердив локальным нормативным актом Порядок учета микроповреждений (микротравм) работников;

организовать рассмотрение обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам) работников, и фиксацию результатов рассмотрения в соответствующей справке или ином определенном работодателем документе (Приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»).

8.1.13. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – 426-ФЗ).

Для организации и проведения специальной оценки условий труда создать комиссию по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утвердить график проведения специальной оценки условий труда.

В состав комиссии включить представителей профкома ППО, уполномоченного по охране труда. Состав и порядок деятельности комиссии утвердить приказом работодателя в соответствии с требованиями 426-ФЗ.

Учитывать результаты специальной оценки условий труда при:

- предоставлении работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;
- разработке и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- обеспечении работников СИЗ, а также средствами коллективной защиты;
- контроле за состоянием условий труда на рабочих местах;
- организации обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;
- оценке уровня профессиональных рисков;
- расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установлении дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
- расчете скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Представители ППО имеют право:

- на получение соответствующих разъяснений по результатам специальной оценки условий труда и их обжалования;
- возможности инициирования проведения внеплановой специальной оценки условий труда и проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда;
- на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением требований 426-ФЗ в порядке, установленном ТК РФ, Федеральным законом 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Согласно п.3 ст.15 Федерального закона от 28.12.2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее 421-ФЗ) при реализации в соответствии с положениями ТК РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, а если в отношении рабочих мест действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, то повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется (до изменения условий труда на этих рабочих местах).

8.1.14. Форма и Порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда утверждены приказом Минтруда России от 17.06.2021 № 406н «О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда».

Декларация подается работодателем в срок не позднее 30 рабочих дней со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в ФГИС СОУТ на рабочих местах, в отношении которых подается декларация.

8.1.15. Устанавливать структуру и порядок функционирования системы управления охраной труда Учреждения в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом Примерного положения, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

Система управления охраной труда (далее СУОТ) – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда работодателя и процедуры по достижению этих целей (ст. 217 ТК РФ).

Процессы специальной оценки условий труда (СОУТ) и оценка профессиональных рисков (ОПР) являются базовыми процессами СУОТ Учреждения. По результатам СОУТ и ОПР формируется и корректируется реализация других процессов СУОТ.

В рамках СУОТ учитывается деятельность на всех рабочих местах, во всех структурных подразделениях (территориях, зданиях, сооружениях и других объектах) работодателя, находящихся в его ведении.

Управление охраной труда рекомендуется осуществлять при непосредственном участии работников и (или) уполномоченных ими представителей (представительных органов), в том числе в рамках деятельности комиссии по охране труда работодателя (при наличии) или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Основными процессами и процедурами, устанавливающими порядок действий, направленных на обеспечение функционирования процессов и СУОТ в целом, являются:

- а) планирование мероприятий по охране труда;
- б) выполнение мероприятий по охране труда;
- в) контроль планирования и выполнения мероприятий по охране труда, анализ по результатам контроля;
- г) формирование корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ;

- д) управление документами СУОТ;
- е) информирование работников и взаимодействие с ними;
- ж) распределение обязанностей для обеспечения функционирования СУОТ.

При планировании СУОТ рекомендуется определять и принимать во внимание профессиональные риски, требующие принятия мер в целях предотвращения или уменьшения нежелательных последствий возможных нарушений положений СУОТ по безопасности.

Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания (ст. 218 ТК РФ).

Управление профессиональными рисками представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, контроль и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

Работодатель обязан обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ, оценку и применять меры по снижению уровней профрисков.

Осуществлять оценку уровня профессиональных рисков, используя рекомендации, утвержденные приказом Минтруда России от 28.12.2021 № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков», либо использовать иные способы и методы, кроме указанных в рекомендациях, в том числе и Методические рекомендации по оценке профессиональных рисков (ОПР) в дошкольной образовательной организации и общеобразовательной организации, утвержденные постановлением Исполнительного комитета Общероссийского Профсоюза образования от 25 декабря 2020 г. № 5-11, исходя из специфики своей деятельности.

8.1.16. Согласно ст. 216.1 ТК РФ на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине

работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке о техническом регулировании, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

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

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление Федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

8.1.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-231 ТК РФ).

8.1.18. Разработать Положение о комиссии по охране труда Учреждения (далее Положение) на основе Примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденного приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда», с целью организации совместных действий работодателя, работников, профкома ППО по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников.

Создать в Учреждении Комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома ППО, профсоюзный уполномоченный по охране труда (ст. 224 ТК РФ).

Выдвижение в Комиссию представителей работников может осуществляться на основании решения выборного органа ППО, если он объединяет более половины работающих, или на общем собрании работников Учреждения; представители работодателя выдвигаются работодателем. Состав Комиссии утверждается приказом работодателя.

Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комитета, как правило, является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель профкома ППО, секретарем - работник службы охраны труда работодателя.

Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комитета. Члены Комиссии проходят обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

Члены Комиссии, представляющие работников, отчитываются не реже одного раза в год перед профкомом ППО или общим собранием работников Учреждения о проделанной ими в Комиссии работе. Профком ППО или общее собрание работников вправе отзывать из состава Комиссии своих представителей и выдвигать в его состав

новых представителей. Работодатель вправе своим приказом отзывать своих представителей из состава Комиссии и назначать вместо них новых представителей.

Для обеспечения деятельности Комиссии, его членов: на период освобождения от основной работы для исполнения обязанностей, либо прохождения обучения по охране труда за членами Комиссии сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

8.1.19. Обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней согласно приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней», в котором, в частности, предусмотрена разработка и приобретение программ электронного документооборота в области охраны труда с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника.

8.1.20. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 05.04.2021) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.1.21. Осуществлять совместно с профкомом ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Программы по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда.

8.1.22. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, профсоюзным уполномоченным 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 (ст. 370 ТК РФ).

8.1.23. Обеспечить за счет средств Учреждения прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, психиатрических

освидетельствований с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 220 ТК РФ, приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»).

Педагогическая деятельность, а также деятельность, непосредственно связанная и непосредственно не связанная с образовательным процессом, в образовательных организациях, а также работа в детских и подростковых сезонных оздоровительных организациях содержатся в Перечне отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией, согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 18 мая 2011 г. № 394 «Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией» (далее постановление № 394).

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, осуществляющих виды деятельности, указанные в постановлении № 394, определяется приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (действует до 01.04.2027).

На основании статьи 220 ТК РФ работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет.

Работодатель обязан организовывать проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников за счёт собственных средств и на основании статьи 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательное психиатрическое освидетельствование.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 года № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности» (действует до 01.09.2022) установлены правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности.

Соответствующие виды деятельности и условия повышенной опасности работников, подлежащих прохождению освидетельствования, установлены Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 года № 377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании» (действует до 01.09.2022). Кроме того, если по результатам проведённой СОУТ на рабочих местах работников выявлены вредные и опасные производственные факторы и на этих рабочих местах установлен класс вредности, то данные работники обязаны проходить обязательное психиатрическое освидетельствование.

8.1.24. Один раз в полгода информировать работников Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий по уходу за детьми, по временной нетрудоспособности.

8.1.25. С целью улучшения работы по пожарной безопасности обеспечивать в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2009 № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений»).

8.2. Согласно ст. 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в следующем абзаце (часть третья статьи 185.1 ТК РФ), при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть вторая ст. 185.1 ТК РФ введена Федеральным законом от 31.07.2020 № 261-ФЗ «О внесении изменений в статью 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации»).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинской организации, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Работники, переболевшие новой коронавирусной инфекцией COVID-19, вправе пройти углубленную диспансеризацию.

По инициативе работников, о которых нет сведений, что они перенесли COVID-19, также может быть проведена углубленная диспансеризация. Для этого необходимо подать им письменное заявление в произвольной форме на имя руководителя медицинской организации согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 01.07.2021 № 698н «Об утверждении Порядка направления граждан на прохождение углубленной диспансеризации, включая категории граждан, проходящих углубленную диспансеризацию в первоочередном порядке».

8.3. Профком ППО:

- организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза;
- проводит работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и профессиональных интересов, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или осуществлением профсоюзной деятельности.

9.2. Профком ППО осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по п. 2, п. 3, п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома ППО.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, председателя (его заместителей) ППО, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой для осуществления профсоюзной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет соответствующей профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом Профсоюза, уполномочил профком ППО представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Указанные денежные средства перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления данных средств не допускается.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

9.8. Работодатель предоставляет дополнительные льготы и гарантии для членов выборных органов ППО:

- премирование работника, избранного председателем ППО, за участие в общественно-государственном управлении Учреждением, за работу по повышению имиджа Учреждения из фонда стимулирующих выплат;

- освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам оплаты труда, трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, иных условий труда работников и социально-экономического развития Учреждения для осуществления защитной функции профсоюзной организации.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом ППО рассматривает следующие вопросы:

- привлечение работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления работникам отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, направление на независимую оценку квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.12. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на официальном сайте Учреждения для размещения профсоюзной информации.

9.13. Работодатель включает профком ППО в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых прав, социально-экономических интересов работников Учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

9.14. Профком ППО:

9.14.1. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от

12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации, в размере, установленном данной ППО.

9.14.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.14.3. Осуществляет контроль за правильностью расходования ФОТ, стимулирующей части ФОТ, фонда экономии заработной платы.

9.14.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников в соответствии с приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» (ограничен сроком действия документа 01.09.2027), за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется (не оформляется), а работодателем оформляются сведения о трудовой деятельности работника в соответствии со статьей 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9.14.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.14.6. При выявлении нарушений направляет учредителю заявления о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованиями о применении к ним мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.14.7. Представляет и защищает социально-трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.14.8. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.14.9. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Фонд обязательного медицинского страхования.

9.14.10. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.14.11. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения на соответствие занимаемой должности.

9.14.12. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.14.13. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях, определенных Положением ППО об оказании материальной помощи.

9.14.14. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. 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.

10.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

10.4. За 3 месяца до окончания срока действия данного договора иницируют переговоры по заключению нового коллективного договора.

10.5. Неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора являются
Приложения:

10.5.1. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

10.5.2. Положение о системе оплаты труда работников Учреждения (принимается
вновь при изменении системы оплаты труда работников).

10.5.3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников Учреждения (принимается вновь при изменении системы оплаты труда
работников).

10.5.4. Программа по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению
требований охраны труда в Учреждении.

10.5.5. Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные
предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.

10.5.6. Перечень работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на
бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной
защиты.

10.5.7. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в
которых дает право на дополнительный отпуск.

10.5.8. Перечень профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в
которых дает право на повышенную оплату труда.

10.5.9. Перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда.

10.5.10. Форма расчетного листка.

10.5.11. Положение об организации работы с молодежью, молодыми
специалистами и молодыми педагогами.

10.5.12. Графики рабочего времени работников Учреждения.

10.5.13. Положение о дистанционной (удаленной) работе.

10.5.14. Положение об установлении социальных и правовых гарантий
работникам. (принимается вновь при изменении нормативно-правовых актов,
регулирующих выплаты работникам по социальным гарантиям).

10.5.15. Кодекс профессиональной этики педагогических работников.

Примечание: настоящий Коллективный договор и все приложения к нему
вступают в действие с одной даты.