

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка - детский сад № 8 «Солнышко»
(наименование учреждения)
на 2025 - 2028 гг.

От работодателя

Заведующий
МБДОУ «ЦРР – детский сад № 8
«Солнышко»

«01»

2025

И.А. Ермолина

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации

«01»

2025

Н.А. Нусс

(подпись, Ф.И.О.)



Управление экономического
развития и инвестиций
Администрации г. Ханты-Мансийска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Коллективный договор (сопоставление)
№ 131847 от 18 02 2025
Орлов О.В. С.А. Г.
(подпись, подпись)

Коллективный договор вступает в силу с «01» 01 2025 г.

г. Ханты-Мансийск, 2025г.

СОДЕРЖАНИЕ

Разделы договора

1.	Общие положения	стр. 4
2.	Основные права и обязанности работника и работодателя	стр. 7
3.	Гарантии при заключении, изменении расторжении трудового договора	стр. 10
4.	Подготовка и дополнительное образование работников	стр. 14
5.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	стр. 18
6.	Рабочее время и время отдыха	стр. 19
7.	Оплата и нормирование труда	стр. 27
8.	Социальные льготы, гарантии и компенсации	стр. 32
9.	Охрана труда и здоровье	стр. 36
10.	Разрешение трудовых споров	стр. 46
11.	Возмещение вреда, причиненного здоровью работников	стр. 46
12.	Гарантии профсоюзной деятельности	стр. 46
13.	Срок действия, контроль и ответственность за выполнение коллективного договора	стр. 50

Приложения к Договору

Приложение 1. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

Приложение 2. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения;

Приложение 3. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы;

Приложение 4. Таблица для учета квалификационных категорий при работе на разных педагогических должностях, по которым не совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;

Приложение 5. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы, в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;

Приложение 6. Нормы выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств;

Приложение 7. Положение о постоянной двухсторонней комиссии по заключению и контролю выполнения Коллективного договора.

Приложение 8. Перечень профессий (должностей) работников МБДОУ «ЦРР-детского сада № 8 «Солнышко» выполняющих работы связанные с вредными и

(или) опасными производственными работами при выполнении, которых проводятся периодические медицинские осмотры;

Приложение 9. Перечень должностей работников МБДОУ «ЦРР – детский сад № 8 «Солнышко» с ненормированным рабочим днем.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 8 «Солнышко» (далее МБДОУ «ЦРР - детский сад № 8 «Солнышко»).
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) , Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом РФ от 12.01.1996г.№ 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальными соглашениями.
- 1.3 Сторонами настоящего коллективного договора являются:
 - работодатель муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка - детский сад № 8 «Солнышко», в лице его представителя – заведующего (далее -работодатель);
 - работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад № 8 «Солнышко» учреждения, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации.
- 1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ).
- 1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания, не исключая периоды временной нетрудоспособности, нахождение работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам. Профком ППО проводит работникам разъяснительную работу по положениям коллективного договора, содействует его реализации.
- 1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

- 1.7 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9 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.
- 1.10 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11 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.
- 1.12 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13 Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15 Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трёх лет. По истечении срока действия договора, стороны при взаимном согласии могут продлить действие договора на срок не более 3-х лет, или заключить новый.
- 1.16 Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения (по согласованию) с профкомом ППО – ст.8 ТК РФ:
 - Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.190 ТК РФ);
 - Графики сменности (ст.103 ТК РФ);
 - 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);
 - 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);

- 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);
- 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);
- Положение о системе оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- Правила и инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- Форма расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- Графики отпусков (ст.123 ТК РФ);
- Положение о профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании работников (ст.196 ТК РФ);
- Положение о поощрении работников за труд (ст.191 ТК РФ);
- Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных отпусков (ст.116 ТК РФ);
- 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);
- 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);
- Становление системы нормирования труда (ст.162 ТК РФ);
- Положение о защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);
- ЛНА по вопросам определения учебной нагрузки и изменения (п.1.9 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);
- 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);
- другие локальные нормативные акты.

1.17 Представители сторон дважды в год информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.18 Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по

вопросам установления условий и оплаты труда, режим труда и отдыха, охраны труда, мер социальной поддержки.

1.19 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет ППО:

- согласование с профкомом;
- 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 настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, не противоречащие законодательству.

1.20 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.

1.21 Ежегодно в октябре представители сторон информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

2. Основные права и обязанности работников:

2.1 Работники имеют право на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами учреждения и безопасностью труда и коллективным договором;
- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- Участие в управлении учреждения;
- Введение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2 Работники обязаны:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- Соблюдать трудовую дисциплину;
- Выполнять установленные нормы труда;
- Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.
- Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.
- Содержать свое рабочее место, оборудование и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также выполнять требования СанПиН, соблюдать чистоту и порядок на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- Эффективно использовать информационно-вычислительную технику, технические средства обучения и другое оборудование, бережно относиться к спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материально-технические ресурсы учреждения.

2.3 Основные права и обязанности Работодателя:

Работодатель имеет право:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- Принимать локальные нормативные акты;

Работодатель обязан:

- Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 3.1 Трудовые отношения между работником и работодателем устанавливаются на основе трудового договора.
- 3.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Региональным и территориальным отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.
- 3.3 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, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – Программа).
- 3.4 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 (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для приема на работу. Издание приказа о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, остается на усмотрение работодателя (ст.68 ТК РФ).
- 3.5 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.
- 3.6 Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учётом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).
- 3.7 К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 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 имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, 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 (квалификация работника устанавливается в виде квалификационной категории и др.).

Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н 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 образовательных учреждений определяется на основании документов государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов.

Повышение профессионального уровня и непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических работников необходимо осуществлять на основе требований нового профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н, который вступил в силу с 01.01.2015 года.

Профессиональный стандарт призван повышать ответственность педагога за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки.

Наименование должностей работников образовательных организаций должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, номенклатуре

должностей и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена Постановлением Правительства РФ 21 февраля 2022г. № 225 (вступила в действие со 2 марта 2022 года).

- 3.8 Статьями 331 и 351.1 ТК РФ определены ограничения для занятия трудовой деятельностью в сфере образования педагогических и иных работников, имеющих или имевших судимость, которые необходимо применять в редакции Федерального закона от 31.12.2014 № 489-ФЗ.
- 3.9 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, 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).
- 3.10 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.
- 3.11 Объем педагогической работы (педагогическая нагрузка) педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения устанавливается работодателем на основе образовательных программ дошкольного образования, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома ППО. Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
- 3.12 Объем педагогической работы воспитателей и других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 3.13 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.

- 3.14 Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 3.15 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, проведение эксперимента, а также 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.

- 3.16 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.
- 3.17 Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ст. 15 ТК РФ.
- 3.18 Работодатель обязан при приеме на работу работника (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 3.19 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.
- 3.20 В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после

обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

- 3.21 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 3.22 Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
- 3.23 Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями статьи 57 ТК РФ.
- 3.24 Срочный трудовой договор может заключаться:
- по инициативе работника;
 - для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место;
 - для выполнения сезонной работы.
- 3.25 Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.
- 3.26 Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения – с указанием причин.
- 3.27 В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).
- 3.28 В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного статьей 179 ТК РФ лиц предпенсионного возраста, (которым остался до пенсии срок в один год).

IV. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

- 4 Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 4.1 Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом ППО в

порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.2 Работодатель обязуется:

Организовывать профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации рабочих и служащих. Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника¹. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

4.2.2 При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование 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. ст.168, 187 ТК РФ).

4.2.3 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—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках освоения основных

¹ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

профессиональных образовательных программ, если обучение, например, 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 (в ред. Федерального закона от 31.12.2014 № 500-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.

- 4.2.4 В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Разъяснений по применению Порядка аттестации педагогов, содержащихся в Письме Минобрнауки России (№ 08-1933) и Профсоюза работников народного образования и науки РФ (№ 505) от 03.12.2014, участвовать в проведении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории и по ее результатам устанавливать работникам повышающие коэффициенты в соответствии с полученными квалификационными категориями со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 4.2.5 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 первичной профсоюзной организации.
- 4.2.6 Определять работодателем необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации (ППО).
- 4.2.7 Утверждать работодателем представление, являющееся основанием для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, по согласованию с профкомом ППО.
- 4.2.8 В случаях, установленных в Региональном отраслевом соглашении по учреждениям образования на 2025-2027г.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 типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины).

4.2.9 На основании решения окружной аттестационной комиссии работодатель распорядительным актом сохраняет (устанавливает) повышенную оплату труда работнику с учетом ранее установленной квалификационной категории:

а) на период до одного года с даты продолжения (возобновления) педагогическими работниками педагогической работы (трудовых отношений) в образовательных организациях, 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 четырех 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.

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

4.2.10. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

4.2.11. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5 Работодатель обязуется:

5.1 Уведомлять ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

5.2 Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов 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.

5.3 Работникам, получившим уведомление об увольнении по 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.

5.4 Увольнение членов Профессионального союза 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 согласия профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

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

5.6 Стороны договорились, что:

5.6.1 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 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов

до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее одного.

- 5.6.2 Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
- 5.6.3 При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.
- 5.6.4 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 6 Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 6.1 Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), трудовым договором, графиками, иными локальными нормативными актами учреждения.
- 6.2 Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин, если иное не установлено в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Для педагогических работников образовательной организации 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) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3 Часы, свободные от проведения занятий, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (например, заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению, в том числе и вне образовательного учреждения.

6.4 Согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (части второй ст. 92 ТК РФ).

6.5 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч.2 ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия, случаях, указанных в ч.3 ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации, - без его письменного согласия, а в остальных случаях – с письменного согласия работника.

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.

- 6.6 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 6.7 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.
- 6.8 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
- 6.9 Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской, порядок и условия, предоставления которого определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 6.10 Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приема пищи в рабочее время одновременно с организацией питания воспитанников. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).
- 6.11 Режим работы учреждения с 7.00 до 19.00. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Для женщин, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, устанавливается 36 - часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 ТК РФ). Для работников, работающих в сменном режиме, устанавливается суммированный учёт рабочего времени (год) (ст.ст.103,104 ТК РФ).
- 6.12 Учреждение работает в режиме пятидневной недели. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днём при пятидневной рабочей недели является суббота (ст.111 ТК РФ).

6.13 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

- воспитателя – 36 часов в неделю (воспитателя, работающего непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии – 25 часов в неделю);
- музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- учителя-логопеда – 20 часов в неделю;
- учителя-дефектолога – 20 часов в неделю;
- педагога-психолога – 36 часов в неделю;
- инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- других категорий в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

6.14 В соответствии со ст.93 ТК РФ режим работы неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели должен быть установлен работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. при этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.15 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на один час.

6.16 Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и с учётом мотивированного мнения профкома, на основании приказа работодателя.

6.17 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.ст.122,123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ). Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. По письменному заявлению работника часть ежегодного отпуска,

превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя (ст.126 ТК РФ).

6.18 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности ;
- наступления срока по беременности и родам;
- совпадение учебного отпуска;
- по желанию работника, согласованному с работодателем учреждения;
- в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости с согласия работника;
- и в других случаях, предусмотренных законами (ст.124 ТК РФ).

6.19 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для работников учреждения предоставляется:

- продолжительностью 28 календарных дней для всех работников, за исключением педагогических работников;
- удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня – педагогическим работникам, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.334 ТК РФ);
- 31 календарный день – работникам в возрасте до 18 лет, и может быть использован ими в любое удобное для них время (ст.267 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных нормативными актами Российской Федерации.

6.20 Кроме ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- всем работникам, как лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней (ст.321 ТК РФ);
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 7 календарных дней, согласно специальной оценки условий труда;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами, настоящим коллективным договором (ст.116 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.21 Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и

последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. Оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

6.22 Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон и с согласия работника (ст.ст.124,125 ТК РФ). По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14-ти календарных дней.

6.23 Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.24 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст.127 ТК РФ). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

6.25 По письменному заявлению работника работодатель может предоставлять дополнительные краткосрочные отпуска:

Без сохранения заработной платы:

- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Помимо случаев, указанных в статье 128 ТК РФ и иных случаях, определенных Федеральными законами, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- До 14 календарных дней в году работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ст.263 ТК РФ);
- До 14 календарных дней в году одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ст.263 ТК РФ);
- До 14 календарных дней в году отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери (ст.263 ТК РФ);

6.26 С сохранением заработной платы (в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда), в случаях:

- при сопровождении детей, идущих в 1 класс 1 сентября – 1 календарный день;
- для проводов детей на военную службу – 1 день календарный;
- рождение ребенка – 1 календарный день;
- регистрации брака детей работника – 1 календарный день;
- регистрация брака самого работника – до 3-х календарных дней;
- смерти родственников и близких (супруг(а), детей, отца, матери, родных брата или сестры) – до 3-х календарных дней.

6.27. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст.185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- всем работникам, кроме нижеперечисленных – один рабочий день один раз в три года;
- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) – два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста;
в 2025 году – женщины 1970 года рождения и старше, мужчины 1965 года рождения и старше;
в 2026 году – женщины 1971 года рождения и старше, мужчины 1966 года рождения и старше;
в 2027 году – женщины 1972 года рождения и старше, мужчины 1967 года рождения и старше;
в 2028 году – женщины 1973 года рождения и старше, мужчины 1968 года рождения и старше;
- работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста – два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;
- работникам, получателям пенсии по старости – два рабочих дня один раз в год.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

6.28. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-

й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней. Конкретная продолжительность определяется в соответствии с приложением № 1 к коллективному договору.

До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

– повару, работающему у плиты – 7 календарных дней.

6.29 Работодатель с учётом своих финансовых возможностей устанавливает ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней:

- председателю и членам профкома образовательного учреждения за общественную профсоюзную деятельность;
- основным работникам, проработавшим учебный год (с 01 сентября по 31 мая) без листка нетрудоспособности (часть 2 статьи 116 ТК РФ).

6.30 Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

- В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом

определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах , а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах ;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;
- С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 7.1 Оплата труда производится с учётом нормативных правовых актов, действие которых распространяется на учреждение, подведомственную Департаменту образования.

- 7.2 Положение о системе оплаты труда работников учреждения принимается работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.
- 7.3 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:
- размеров субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным и автономным организациям из бюджета города Ханты-Мансийска, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
 - объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение ею муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.
- 7.4 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).
- 7.5 В целях недопущения выплаты заработной платы в размере ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в автономном округе руководитель учреждения производит ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины прожиточного минимума, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.
- 7.6 Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до величины прожиточного минимума трудоспособного населения осуществляется работодателем в пределах утвержденных доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных по фонду оплаты труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.
- 7.7 При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок по заявлению работника выдается в бумажном или электронном варианте.
- 7.8 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.
- 7.9 Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), за первую часть месяца 25-го числа данного месяца – и 10-го числа месяца следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц. Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работника в банке с использованием банковских карт. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (с.136 ТК РФ). В связи с закрытием финансового года, в целях выполнения обязательств по Соглашению о порядке и условиях предоставления субсидии на финансовое обеспечение

выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) муниципальными бюджетными и автономными учреждениями, допускается перенос срока выплаты заработной платы за вторую половину декабря текущего года на срок – до конца декабря.

- 7.10 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.
- 7.11 Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с со ст.147 ТК РФ по результатам специальной оценки рабочих мест. размер выплаты составляет 4% от должностного оклада (тарифной ставки) за время фактически занятости работника на таком рабочем месте.
- Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426_ФЗ «О специальной оценке условий труда»
- Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.
- 7.12 При выполнении дополнительной работы: в порядке совмещения профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.ст.60.2,151 ТК РФ).
- 7.13 Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (ст.154 ТК РФ).
- 7.14 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.
- 7.15 Работникам Учреждения при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004г. № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного

округа» (ред. от 18.02.2012г.). Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50 % заработной платы.

Процентная надбавка начисляется на заработную плату (без учёта районного коэффициента) в следующих размерах:

- 10 % по истечении первого года работы с увеличением на 10 % заработка за каждый последующий год работы;
- лицам в возрасте до 30 лет (молодежи), прожившим не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и впервые вступившим в трудовые отношения после января 2005 года, - в размере 10 % за каждые 6 месяцев работы;
- лицам в возрасте до 30 лет (молодежи), прожившим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее 5 лет по состоянию на 31 декабря 2004 года (при наличии документов, подтверждающих факт проживания), процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, финансируемых из средств местного бюджета» (раздел 3 решения Думы от 27.09.2012 ; 373- V).

Работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7 (Закон ХМАО-Югры от 09.12.2004 № 76-ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в ХМАО-Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа»).

7.16 Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст.ст.142,136 ТК РФ.

В соответствии со ст.236 ТК РФ при нарушении установленного срока выплаты заработной платы обязан выплатить задержанную сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

7.17 Изменение по оплате труда производится:

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством Образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- 7.18 Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.
- 7.19 Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (*иной режим рабочего времени*), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.
- 7.20 Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.
- 7.21 Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
 - при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
 - в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
 - временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
 - окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
 - исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
 - возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
 - при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;
 - иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.
- 7.22 Учитывать установленную квалификационную категорию по должности учителя (преподавателя), независимо от преподаваемого предмета

(дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях.

- 7.23 Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8. Стороны договорились о том, что работодатель:

- 8.1 Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставляет своевременно и достоверно эту информацию в органы местного самоуправления.
- 8.2 Обеспечивает бесплатно работникам пользование 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.
- 8.3 Организует в учреждении общественное питание (комнаты (места) для приема пищи работниками).
- 8.4 В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель:
- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
 - в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
 - получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.
- 8.5 Выплачивает педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, в установленном размере, в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 8 «Солнышко».
- 8.6 Именинникам в рабочий день предоставлять выходной.
- 8.7 Выплачивает единовременное денежное вознаграждение работнику образовательной организации в связи с выходом на пенсию по старости, имеющему стаж работы не менее 15 лет в образовательных организациях города Ханты-Мансийска, в размере 11 прожиточных минимумов, установленных на день выплаты в Ханты-Мансийском автономном округе -Югре для трудоспособного населения.
- 8.7 Выплачивает единовременное вознаграждение работникам учреждения по случаю юбилейной датой (50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет), имеющим стаж работы не менее 15 лет в образовательных организациях города Ханты-Мансийска, в размере 37 500 (тридцать семь тысяч пятьсот рублей) на основании Постановления Администрации города Ханты-Мансийска от 21.10.2024 №590.
- 8.8 Выплачивает единовременное вознаграждение работнику образовательной организации, прекратившему трудовые отношения с образовательной организацией в связи с выходом на пенсию по старости, по случаю юбилейной дата (50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет), имеющему стаж работы не менее 15 лет в образовательных организациях города Ханты-Мансийска, уволившись из образовательной организации города Ханты-Мансийска в связи с выходом на пенсию по старости – в размере 11500 рублей. Данное право имеют неработающие пенсионеры по старости, проживающие по месту жительства в городе Ханты-Мансийске.
- 8.9 Оказывает работнику материальную помощь в случае смерти членов семьи (супруг(супруги), родителей, детей) в размере 10 000 рублей.
- 8.10. Оказывает материальную помощь одному из членов семьи работника образовательной организации (супруг(супруге)), родителям, детям в случае смерти работника образовательной организации в размере 10 000 рублей.
- 8.11 Компенсирует работникам оплату проезда на похороны членов семьи супруг(супруги), родителей, детей.
- 8.12 Частично компенсирует стоимость расходов на приобретение санаторно-курортной путевки работнику образовательной организации и детям

работника по основному месту работы один раз в два календарных года по фактическим расходам, но не более 10 000 рублей на каждого.

- 8.13 Компенсирует стоимость стоматологических услуг, полученных работником образовательной организации, работающим по основному месту работы, по фактическим расходам один раз в 2 года, не более 10 000 рублей.
- 8.14 Выплачивает работникам и неработающим членам их семей один раз в два года компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также за пределы территории Российской Федерации в соответствии с Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28 мая 2010 года № 982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания». Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом получения ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной образовательной организации.
- 8.15 Единовременную выплату молодым специалистам, к которым относятся в соответствии с п.6 ст.2 Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» - граждане РФ в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных ч.3.ст.6 настоящего закона), завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающиеся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Единовременная выплата осуществляется в размере 2-х должностных окладов по основной занимаемой должности, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

- 8.16 Возмещает работникам учреждения стоимости оплаченных ими за свой счет обязательных предварительных осмотров (при трудоустройстве на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), гигиенической подготовки, обязательного психиатрического обследования.
- 8.17 Компенсации и гарантии, установленные при выполнении работниками трудовых и иных предусмотренных федеральными законами

обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных ст.ст.165-188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении работника для повышения квалификации.

8.18 Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

8.19 Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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. (статья 185.1 ТК РФ).

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ

Работодатель обязуется:

- 9.1 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; 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, утвержденные Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 774н; систематические мероприятия, направленные на 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.

- 9.2 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, инструкций по охране труда (с визуализацией при необходимости

опасных зон (участков) оборудования), перечнем выдаваемых на рабочем месте СИЗ, требованиями правил по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя (такое ознакомление осуществляется под роспись работника, а при наличии у работодателя электронного документооборота ознакомление допускается осуществлять в электронной форме с учетом установленных для электронного документооборота требований);

- иные дополнительные формы (способы) в зависимости от финансовых возможностей работодателя. Кроме того, в зависимости от своих финансовых возможностей работодатели могут применять формы (способы) информирования с использованием видеоматериалов и интернет-ресурсов, что предусмотрено в Приказе Минтруда России от 29.10.2021 N 773н.

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 N 894.

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

9.3 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) средств индивидуальной защиты (ст. 219 ТК РФ).

9.4 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 N 772н.

Утверждение правил и инструкций по охране труда для работников производится работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

9.5 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.

- 9.6 Организовывать проверку знаний требований по охране труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"
- 9.7 Приобретать и выдавать за счет средств учреждения работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с приказом Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 766н.
Отстранить от работы работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно абзаца 6 части первой статьи 76 ТК РФ.
- 9.8 Обеспечивать работников бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н.
- 9.9 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт и замену средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 9.10 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 N 632н).
- 9.11 Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ(ред. от 30.12.2020) «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 первичной профсоюзной организации, уполномоченного по охране труда. Состав и порядок деятельности комиссии утвердить приказом работодателя в соответствии с требованиями 426-ФЗ.

Учитывать результаты спецоценки 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 средствами индивидуальной защиты, 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 первичной профсоюзной организации 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 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Согласно п.3 ст.15 421-ФЗ при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации 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).

- 9.12 Форма и Порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда утверждены Приказом Минтруда России от 17.06.2021 N 406н.

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. (Утратил силу Приказ Минтруда России от 07.02.2014 N 80н).

- 9.13 Устанавливать структуру и порядок функционирования системы управления охраной труда (СОУТ) учреждения в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом Примерного положения, утвержденного Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 776н.

Система управления охраной труда – 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 СОУТ учреждения. По результатам СОУТ и ОПР формируется и корректируется реализация других процессов СОУТ.

В рамках СОУТ учитывается деятельность на всех рабочих местах, во всех структурных подразделениях (филиалах, обособленных 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 СОУТ 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 СОУТ;
- д) управление документами СОУТ;
- е) информирование работников и взаимодействие с ними;
- ж) распределение обязанностей для обеспечения функционирования СОУТ.

При планировании СОУТ рекомендуется определять и принимать во внимание профессиональные риски, требующие принятия мер в целях предотвращения или уменьшения нежелательных последствий возможных нарушений положений СОУТ 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 N 926, 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.

9.14 Согласно ст. 216.1 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 о техническом регулировании порядке, 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.

- 9.15 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.ст.227-231 ТК РФ).
- 9.16 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 N 650н, с целью организации совместных действий работодателя,

работников, профкома первичной профсоюзной организации по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников.

Положение утверждается приказом работодателя по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

Положение предусматривает основные задачи, функции и права Комиссии. Комиссия является составной частью системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа Комиссии строится на принципах социального партнерства.

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 первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; 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 первичной профсоюзной организации, 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.

Задачами комиссии по охране труда являются (ст. 224 ТК РФ): разработка программы совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов) по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда; участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда; участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах; участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке

условий труда; участие в оценке профессиональных рисков; подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

Члены Комиссии, представляющие работников, отчитываются не реже одного раза в год перед профкомом первичной профсоюзной организации или собранием (конференцией) работников о проделанной ими в Комиссии работе. Профком первичной профсоюзной организации или собрание (конференция) 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.

- 9.17 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 N 771н, 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.
- 9.18 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».
- 9.20 Осуществлять совместно с профкомом ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Программы по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда.
- 9.21 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).

9.22 Обеспечить работодателем за счет собственных средств прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, 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»).

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, осуществляющих виды деятельности, указанные в постановлении № 394, определяется Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (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.

Приказом Минздрава России от 20.05.2022 N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование" установлены правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, а так же виды такой деятельности.

Кроме того, если по результатам проведённой специальной оценки условий труда (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.

- 9.23 Один раз в полгода информировать работников учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий по уходу за детьми, по временной нетрудоспособности.
- 9.24 С целью улучшения работы по пожарной безопасности обеспечивать в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

X. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 10.1 Индивидуальные трудовые споры работников и администрации по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь, период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ.
- 10.2 Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя.
- 10.3 Порядок разрешения коллективных трудовых споров регулируется ТК РФ.

XI. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

- 11.1 Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 11.2 Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, учреждение выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособностью

XII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

- 12.1. 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 Профессиональном союзе или осуществлением профсоюзной деятельности.
- 12.2. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 12.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 12.4. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету 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, транспортом для осуществления профсоюзной деятельности (ст. 377 ТК РФ).
- 12.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет соответствующей профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профессионального союза, при наличии их письменных заявлений. Указанные денежные средства перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления данных средств не допускается.
- 12.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.
- 12.7. Работодатель предоставляет дополнительные льготы и гарантии для членов выборных органов первичной профсоюзной организации:
- дополнительный оплачиваемый отпуск;
 - премирование работника, избранного председателем первичной профсоюзной организации, за участие в общественно-государственном управлении образовательным учреждением, за работу по повышению имиджа образовательного 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 вышестоящими выборными профсоюзными органами.

- 12.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету 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.
- 12.9. Члены профсоюзного комитета включаются в состав и участвуют в работе комиссий учреждения по тарификации, распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 12.10. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации 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 комиссии 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.ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, направление работников на независимую оценку квалификации (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.
- 12.11. Работодатель бесплатно размещает ссылку на страницу городской организации профессионального союза на информационном сайте учреждения для размещения профсоюзной информации.
- 12.12. Работодатель включает профсоюзный комитет 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.

12.13. Профсоюзный комитет:

- 12.13.1. Представляет и защищает права и интересы членов Профессионального союза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 12.13.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 12.13.3. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.
- 12.13.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников в соответствии с приказом Минтруда России от 19.05.2021 N 320н в случае, если работодателем не оформляются сведения о трудовой деятельности работника в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (в электронном виде с согласия работника).
- 12.13.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 12.13.6. Направляет учредителю (собственнику) учреждения 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).
- 12.13.7. Представляет и защищает социально-трудовые права членов Профессионального союза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 12.13.8. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 12.13.9. Ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 12.13.10. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 12.13.11. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 12.13.12. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности.
- 12.13.13. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного

страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

12.13.14. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

ХIII. СРОК ДЕЙСТВИЯ, КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13. Стороны договорились, что:

- 13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются о его реализации на общем собрании работников.
- 13.3. 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.
- 13.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.
- 13.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 13.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.