

Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому развитию детей

(МДОАУ д/с «Солнышко»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по обеспечению социально - экономических и
правовых гарантий работников
на 2022 – 2025г.г.

Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому развитию детей
Муниципальный район Пыть-Ях
Муниципальное образование «Солнышко»
Информационно-консультационный центр
Муниципальной администрации Республики Саха (Якутия) по Пыть-Яхскому району
Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому развитию детей
Информационно-консультационный центр
Муниципальной администрации Республики Саха (Якутия) по Пыть-Яхскому району
Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому развитию детей
Информационно-консультационный центр
Муниципальной администрации Республики Саха (Якутия) по Пыть-Яхскому району
05.12.22
Среднемуз - отдел ОТиСР.
В.В. Мереминер
при волеизъявлении условий,
и в интересах работников
От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОАУ д/с «Солнышко»
О.В. Сивова
«31» 10 2022 г.



Принят общим собранием
работников
Протокол №7
«31» октября 2022г.

От работодателя:
Директор
МДОАУ д/с «Солнышко»



Б.И. Татарская
«31» 10 2022 г.

г. Пыть - Ях
2022г.

Содержание

1	Общие положения	3
2	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	7
3	Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	13
4	Рабочее время и время отдыха	15
5	Оплата и нормирование труда	21
6	Гарантии и компенсации	25
7	Работа с молодыми специалистами	28
8	Соблюдение пенсионных прав работников	29
9	Условия и охрана труда	30
10	Гарантии и компенсации профсоюзной деятельности	37
11	Заключительные положения	40

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1) Правила внутреннего трудового распорядка работников (ст.190 ТК РФ) (Приложение № 1);

2) Перечень профессий и должностей работников образовательной организации, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 2);

3) Перечень должностей педагогических работников образовательной организации, для предоставления им ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска (Приложение № 3);

4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 4);

5) Перечень профессий, должностей работников, получающих бесплатную выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение № 5);

6) Перечень профессий и должностей, имеющих право на повышение окладов, в связи с неблагоприятными условиями труда (Приложение № 6);

7) Перечень вложений в аптечку первой медицинской помощи для детских дошкольных учреждений (Приложение № 7);

8) Положение о предельных нормах возмещения расходов связанных со служебными командировками работников (Приложение № 8);

9) Положение о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, на оплату стоимости проезда и провоза багажа в связи с переездом (Приложение № 9);

10) Положение о порядке выплаты материальной помощи членам первичной профсоюзной организации (Приложение 10);

11) Соглашение по проведению мероприятий по улучшению условий охраны труда (Приложение 11).

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, отношения в Муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-личностному развитию детей (далее – образовательная организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1.2. Сторонами коллективного договора являются: работники МДОАУ д/с «Солнышко», являющиеся членами Пыть-Яхской городской Организации Общероссийского Профсоюза Образования (далее по тексту – Профсоюз), в лице их представителя Оксаны Викторовны Сивовой – председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту – председатель ППО); работодатель в лице его представителя – директора МДОАУ д/с «Солнышко» Елены Ивановны Татарской (далее – работодатель).

1.1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Отраслевым соглашением Департаментом образования и молодежной политики ХМАО – Югры и Ханты – Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Соглашение), с законодательством Российской Федерации, с учетом Трёхстороннего соглашения между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Объединением организаций Профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Трёхсторонним соглашением между органами местного самоуправления, работодателями и работниками муниципального образования город Пыть-Ях, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образовательной организации, и обеспечения их стабильной и эффективной деятельности; направлен на повышение социальной защищённости работников образовательной организации, введение дополнительных мер социальной поддержки, а также на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников образовательной организации.

1.1.4. Действие договора, в том числе установленные коллективным договором права, льготы и гарантии без каких – либо ограничений распространяются на всех работников образовательной организации и работодателя. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.1.5. Первичная профсоюзная организация (ППО) не несет ответственность за нарушения прав работников, не являющихся членами Профсоюза, либо не уполномочивших его.

1.1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.1.9. При ликвидации, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации, реорганизации.

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

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

1.1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации. Коллективный договор не может ухудшать положение работников, зафиксированное в пунктах предыдущих договоров.

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

1.1.14. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации. Профсоюз воздерживается от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.2. Основные формы участия работников в управлении образовательной организацией

1.2.1. Работники имеют право на участие в управлении образовательной организацией непосредственно или через свои представительные органы. Работодатель признает ППО и профком ППО образовательной организации, его выборные органы единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений (если членов Профсоюза не менее 50%).

1.2.2. Стороны определяют основные формы участия в управлении образовательной организацией:

1) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ

а) учет мнения председателя ППО при согласовании локальных нормативных актов образовательной организации;

б) получение председателем ППО консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

в) обсуждение с работодателем вопросов об организации работы образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

г) обсуждение с председателем ППО планов социально-экономического развития образовательной организации;

д) участие в разработке и принятии коллективного договора;

е) участие в педагогическом и методическом советах, инициативной группе, производственном совещании.

1.3. Срок действия Коллективного договора

13.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия коллективного договора или заключению нового коллективного договора. Предложение о продлении срока действия коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия коллективного договора обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением работодателя и председателя ППО с последующим уведомлением работников.

1.3.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

1.4. Условия заключения Коллективного договора

1.4.1. Основные положения коллективного договора выработаны в ходе демократического обсуждения между работниками в лице председателя ППО и работодателем.

1.4.2. Коллективный договор принимается на Общем собрании трудового коллектива образовательной организации. Коллективный договор считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих работников. Каждый работник должен быть ознакомлен с коллективным договором под подпись и с постановкой даты после подписания его представителями сторон.

1.4.3. Коллективный договор (изменения и дополнения к нему) в течение 7 дней после его подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.4.4. Коллективным договором установлены:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка работников (ст.190 ТК РФ) (Приложение № 1);
- 2) Перечень профессий и должностей работников образовательной организации, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 2);
- 3) Перечень должностей педагогических работников образовательной организации, для предоставления им ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска (Приложение № 3);
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 4);
- 5) Перечень профессий, должностей работников, получающих бесплатную выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение № 5);
- 6) Перечень профессий и должностей, имеющих право на повышение окладов, в связи с неблагоприятными условиями труда (Приложение № 6);
- 7) Перечень вложений в аптечку первой медицинской помощи для детских дошкольных учреждений (Приложение № 7);
- 8) Положение о предельных нормах возмещения расходов связанных со служебными командировками работников (Приложение № 8);
- 9) Положение о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, на оплату стоимости проезда и провоза багажа в связи с переездом (Приложение № 9);
- 10) Положение о порядке выплаты материальной помощи членам первичной профсоюзной организации (Приложение 10).
- 11) Соглашение по проведению мероприятий по улучшению условий охраны труда (Приложение 11);

1.4.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией:

- 1) правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- 2) форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 3) графики отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 4) графики сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 5) 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);
- 6) 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), о введении и отмене режима неполного рабочего времени; об оказании материальной помощи из фонда заработной платы;

7) должностные инструкции;

8) тарификационный список работников образовательной организации.

1.4.6. Для повышения эффективности реализации коллективного договора стороны ежегодно разрабатывают совместный план мероприятий по реализации коллективного договора и осуществляют контроль за реализацией данного плана.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. В соответствии с разделом 4 Программы, эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.2. Трудовые отношения работника при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. 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 профессиональном стандарте.

2.5. 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 с учетом позиции Конституционного Суда РФ, содержащейся в Постановлении Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2) имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

4) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

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

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

а) восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

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

2.7. Объем педагогической работы (педагогическая нагрузка) педагогическим работникам образовательной организации устанавливается работодателем на основе образовательных программ дошкольного образования, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учетом мнения Профсоюза. Объем педагогической работы воспитателей и других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия и оговаривается в трудовом договоре, дополнительном соглашении.

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

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается 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).

2.10. В трудовом договоре оговариваются условия об испытании. Его отсутствие означает, что работник принят без испытаний. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организации и заместителей 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК РФ).

2.12. О введении изменений, определенных сторонами трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда образовательной организации. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника – до выхода этого работника.

2.14. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.1 ТК РФ.

2.15. В случае поручения работнику образовательной организации 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 отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.16. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.17. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы в соответствии со ст.65 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- г) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

д) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

ж) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Прекращение трудового договора между работодателем и работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.18. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за 3 дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст.79 ТК РФ).

2.19. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренными ст. 81, 336 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка работодателем производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.20. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), и иными локальными актами, действующими в образовательной организации (ст.68 ТК РФ).

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

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

2.23. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца уведомлять в письменной форме Профсоюз, предоставляя проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.24. При принятии решения о ликвидации организации либо сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров, работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.25. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

2.26. При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работнику на основании ходатайства ППО:

- 1) предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- 2) проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет;
- 3) при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- 4) в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 5) повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства;
- 6) с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- 7) награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- 8) молодым специалистам, имеющим стаж менее одного года до трех лет;
- 9) одиноким матери и отцу, воспитывающих детей до 14 лет;
- 10) являющимися родителями, воспитывающих детей - инвалидов до 18 лет;
- 11) работникам, получившим в период работы трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 12) не освобожденному председателю ППО, как в период исполнения полномочий, так и в течение двух лет после избрания (ст. 374-376 ТК РФ);

- 13) бывшим воспитанникам детских домов возрасте до 30 лет;
- 14) в семье, которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- 15) работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.27. С целью использования внутриорганизационных резервов для сохранения рабочих мест **работодатель обязуется:**

- 1) ограничивать проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме случаев по производственной необходимости);
- 2) приостановить прием новых работников;
- 3) вводить режим неполного рабочего времени, на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- 4) проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников;
- 5) в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

2.28. При введении режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, а также при приостановке деятельности работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.29. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель обязан предупредить персонально каждого работника под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.30. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.31. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения численности или штата работников образовательной организации, нарушения при этом правовых гарантий работников.

При расторжении трудового договора, согласно статьи 178 ТК РФ в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. ст. 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.32. **Работодатель обязуется** высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- 1) гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации: (179, 180, 181 ТК РФ)
 - а) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения;

- б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);
- в) при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- г) предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники;
- д) работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;
- е) оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи;
- ж) при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
- з) трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов;
- и) при появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

2.33. Профсоюз обязуется:

- 1) осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- 2) представлять в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- 3) обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- 4) обеспечить внесение изменений в трудовые договоры работников при изменении условий труда после проведения тарификации или оптимизации штата работников;
- 5) участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;
- 6) предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации (ст.196 ТК РФ).

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с председателем ППО в порядке, установленном ст. 372ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.2. Работодатель обязуется:

- 1) организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом образовательной организации;
- 2) организовывать профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации рабочих и служащих;
- 3) обеспечивать обязательное повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года;
- 4) осуществлять финансирование данных мероприятий за счет целевых бюджетных, а также внебюджетных средств;
- 5) в случае направления работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки в Положении о предельных нормах возмещения расходов связанных со служебными командировками работников (Приложение № 5);
- 6) создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением;
- 7) предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка 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 в Положении о профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании педагогических работников, служащих, рабочих ст. 196 ТК РФ.

3.3. Организовывать проведение аттестации в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; с Приказом Департамента образования и молодежной политики ХМАО – Югры «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории ХМАО – Югры» и по ее результатам устанавливать работникам повышающие коэффициенты в соответствии с полученными квалификационными категориями со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Организовывать 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 в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

3.5. Создать для проведения аттестации педагогических работников и заместителей руководителя, рабочих в образовательной организации аттестационную комиссию (п.2 ст. 49 273-ФЗ). В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя ППО.

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

3.7. Утверждать работодателем представление, являющееся основанием для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.8. В случаях, установленных в Региональном отраслевом соглашении, производить повышенную оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия:

- 1) 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;
- 2) при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации.

3.9. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до прекращения трудовых отношений в связи с выходом на пенсию, но не более чем на два года.

3.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории, у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на один год после выхода на работу.

3.11. Повышение квалификации административно – управленческого персонала определяется производственной необходимостью и осуществляется согласно плану повышения квалификации организации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется разделом IV ст.91-105, разделом V ст.106-113 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (приложение №1), Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22 декабря 2014 N 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»; Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

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

4.1.3. Для женщин, независимо от занимаемых должностей в образовательной организации, с учетом проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.1.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), что обеспечивается путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 36 часов в неделю для каждого воспитателя.

4.1.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.1.6. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

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

4.1.8. 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 или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч.2 ст. 92 ТК РФ).

4.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством в соответствии со статьей ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

4.1.10. 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.

4.1.11. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (Приложение №1), должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.1.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, не допускается привлечение к сверхурочной работе, работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет по согласованию с председателем ППО.

4.1.13. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях, предусмотренных ст.93 ТК РФ по личному заявлению работника:

- а) по соглашению между работником и работодателем;
- б) по просьбе беременной женщины;
- в) одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет),
- г) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства работ, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и извещать об этом ППО (ст. 74 ТК РФ).

4.1.14. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, согласно Приложения № 2 к настоящему Коллективному договору. Условие о ненормированном рабочем дне включается в трудовой договор.

4.1.15. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст. 97-99 ТК РФ.

4.2. **Время отдыха**

4.2.1. В организации установлена пятидневная рабочая неделя, всем работникам предоставляются два выходных дня (ст. 111 ТК РФ).

В течение рабочего дня работнику должен быть представлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не входит (ст.108 ТК РФ).

4.2.2. Время перерыва для отдыха и питания, графики работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

4.2.3. Работодатель обеспечивает воспитателям и младшим воспитателям возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

4.2.4. Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва на отдых.

4.3. **Ежегодные оплачиваемые отпуска**

4.3.1. Работники образовательной организации имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ) и учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников.

4.3.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями от 07.04.2017г.).

4.3.3. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам образовательной организации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- 1) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ);
- 2) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) (Приложение №2);
- 3) педагогическим работникам (постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 (Приложение №3);
- 4) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ) (Приложение №4);
- 5) одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми -инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262) ТК РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается ФЗ РФ.
- 6) работнику, совмещающему работу с получением образования в соответствии с главой 26 ТК РФ;
- 7) не освобожденному председателю ППО – 3 календарных дня;
- 8) со смертью родственников и близких (супруг, дети, отец, мать, полнородных и не полнородных братьев, сестер) – 3 дня.

4.3.4. Оплата дополнительных отпусков производится из общего фонда на оплату труда по основной занимаемой должности.

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

4.3.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

4.3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации за 2 недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

4.3.8. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.3.10. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, беременным женщинам и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

4.3.11. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации.

4.3.12. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.3.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.4. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы

4.4.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.ст.128, 263 ТК РФ).

4.4.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 263ТК РФ) следующим категориям работников:

- 1) имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- 2) имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней;
- 3) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- 4) работающим пенсионерам по старости (возрасту) до 14 календарных дней в году;
- 5) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- 6) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дней.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.

4.4.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в календарных днях в следующих случаях:

- 1) на «День знаний» (1 сентября) родителям, опекунам, воспитывающих детей-школьников младших классов (1 и 4) – 1 календарный день;
- 2) родителям детей выпускных (9 и 11) классов – на «Последний звонок» – 1 календарный день;
- 3) для провода детей в армию – 2 календарных дня;
- 4) в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- 5) при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;
- 6) в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- 7) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака – 3 календарных дня;
- 8) со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети) – 5 календарных дней;
- 9) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребёнка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.319 ТК РФ).

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. Заработная плата работников зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда, а также условий, в которых выполняется работа. В заработную плату включается выплата компенсационного и стимулирующего характера. Максимальным размером заработная плата не ограничивается. Запрещается, какая-либо дискриминация при установлении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

5.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда и стимулировании работников муниципальных учреждений, утверждённым Постановлением администрации г. Пыть-Ях, а также локальными нормативными актами образовательной организации.

5.3. Система оплаты труда работников образовательной организации установлена на основании Положения об оплате труда и стимулировании работников образовательной организации, которое принято работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

5.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации, определяются в локальных нормативных актах организации, утверждаемых работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с порядком, установленном в ст. 372 ТК РФ, с учетом рекомендаций по установлению показателей и критериев эффективности деятельности работников и руководителей муниципальных образовательных организаций.

5.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией, создаваемой в образовательной организации, причем в состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

5.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Дата выплаты за первую половину месяца – 30 числа текущего расчетного месяца, за вторую половину месяца – 15 числа, следующего за расчетным месяцем. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работником (ст.136 ТК РФ).

5.9. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе работодатель образовательной организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда (трудовых обязанностей) и полной отработки за этот период нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.10. Расходы на оплату труда педагогических работников образовательной организации, включаемые органами государственной власти субъектов Российской Федерации в нормативы, определяемые в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 8 Федерального закона №273-ФЗ, не могут быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

5.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем по согласованию с председателем ППО (ст. 372 ТК) по результатам специальной оценки условий труда (Приложение № 6).

5.12. 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 (ФЗ № 421 от 28.12.2013 ст.15 п.3).

5.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается работодателем по согласованию с председателем ППО (ст. 372 ТК) в Положении об оплате труда и стимулирования работников, по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме (ст.151).

5.14. Конкретные размеры оплаты труда работникам образовательной организации за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работодателем по согласованию с председателем ППО (ст. 372 ТК) в Положении об оплате труда и стимулирования работников, по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы (ст.152, 153,154 ТК РФ).

5.15. Педагогическим работникам, в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным процессом, по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями производится денежная компенсация.

5.16. Заработная плата, начисленная работникам за нерабочие дни в связи с режимом обязательной самоизоляции, по причине предотвращения завоза и распространения новой коронавирусной инфекции, вызванной COVID-19, учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты отпусков, временной нетрудоспособности и служебных командировок работников.

5.17. Не позднее, чем за 3 дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетные листы выдаются следующим образом:

- а) на бумажном носителе лично работнику;
- б) рассылкой на электронную почту работника (по письменному заявлению).

Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения председателя ППО (ст.136 ТК РФ).

5.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

5.19. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся

работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

5.20. В период полной или частичной отмены воспитательно-образовательных отношений в связи с карантином или по метеоусловиям, всем работникам образовательной организации сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой воспитательной, методической или организационной работе в соответствии с порядком и условиями, определенными локальным нормативным актом организации.

5.21. Поощрения и стимулирование работников

5.21.1. Работодатель проводит стимулирование труда работников, по согласованию с ППО, в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников из стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

5.21.2. Стимулирование работников учреждения осуществляется на основании приказа руководителя образовательной организации. Размер выплат производится как в абсолютном значении, так и в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Размер стимулирующей части оплаты труда за текущий месяц (полугодие, год) определяется комиссией на основании самооценки работника и служебных записок руководителей структурных подразделений.

5.21.3. Поощрения Работников осуществляются в форме:

- объявления благодарностей от руководителя образовательной организации до Департамента образования и науки ХМАО - Югра;
- награждения почетными грамотами Департамента по образованию и молодежной политики администрации г. Пыть-Яха, Департамента образования и науки ХМАО - Югры, Правительства ХМАО - Югры;
- награждение нагрудными знаками «Почетный работник образования Российской Федерации»;
- присвоения почетных званий «Заслуженный учитель» и др.

5.21.4. Работодатель совместно с председателем ППО принимают предложения коллектива о награждении государственными наградами и другими видами поощрения работников организации, оформляет и направляет в соответствующие органы муниципальной власти ходатайства и другие необходимые документы для награждения работников.

5.21.5. За интенсивность, напряжённость и особый вклад в развитие организации, работникам могут производиться доплаты из внебюджетных средств (платные услуги) по приказу руководителя образовательной организации и представлению руководителя структурного подразделения на каждого работника персонально.

5.22. Работодатель обязуется:

- 1) осуществлять индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги согласно действующего законодательства РФ;
- 2) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;

3) возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.

5.23. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставляет своевременно и достоверно эту информацию в органы местного самоуправления.

6.2. Работодатель ходатайствует перед администрацией г. Пыть-Ях о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда либо выделении ссуд на его приобретение (строительство).

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

6.4. Организует в образовательной организации общественное питание места для приема пищи работниками.

6.5. В соответствии с законодательством автономного округа и решением Думы города Пыть-Яха от 17.02.2006 № 635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть - Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета» (с изм. на 24.05.2006 № 38, от 21.12.2006 №130, от 10.06.2008 № 308, от 27.05.2009 № 407, от 17.06.2011 № 74, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда образовательной организации, **осуществляет работникам следующие выплаты:**

1) единовременное пособие работникам, уходящим на пенсию впервые по возрасту или по инвалидности, при наличии непрерывного стажа работы в бюджетных организациях города не менее 10 лет (если иные условия не установлены в отношении конкретного работника решением Думы города Пыть-Яха), в размере четырех месячных фондов оплаты труда по занимаемой на дату увольнения должности, в пределах имеющегося фонда оплаты труда.

2) в соответствии с пунктом 1 статьи 13 Закона Ханты-мансийского автономного округа - Югры от 01.07.2013 г. № 68-оз «Об образовании в Ханты-мансийском автономном округе - Югре» дополнительно к установленным федеральным законодательством и законодательством автономного округа мерам социальной

поддержки руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам образовательных организаций автономного округа, имеющим стаж работы не менее 10 (десяти) лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки.

3) компенсация стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно работникам и не работающим членам их семей, а также оплату стоимости провоза багажа (Приложение №10);

4) производит выплаты компенсаций на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, в случае переезда работника и членов семьи, к новому месту жительства установленных в Приложении № 10.

5) **Осуществляет следующие выплаты:**

а) оплату проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети, полнородных и не полнородных братьев и сестер);

б) материальную помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;

в) материальную помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;

г) одного месячного фонда оплаты труда работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования не менее 15 лет.

д) неработающим юбилярам (55, 60 и каждые последующие 5 лет), отработавшим в организациях бюджетной сферы не менее 15 лет и уволившимся из образовательной организации в связи с выходом на пенсию, единовременную выплату в размере 10 000,00 рублей. Выплата производится на основании личного заявления по последнему месту работы, в течении 3-х месячного срока с календарной даты достижения, оговоренного выше возраста, в пределах обоснованной экономии за счет бюджетных средств и за счет средств от приносящей доход деятельности.

Указанные выплаты устанавливаются в пределах экономии по бюджетным средствам и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.6. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам может осуществляться в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников.

6.7. Единовременное премирование осуществляется в образовательной организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году по распоряжению работодателя.

Праздничными днями и профессиональными праздниками считаются:

- День Победы;
- День города;
- День дошкольного работника;

– Юбилей организации (5 лет, 10 лет, в последующем каждые 5 лет).

6.8. Единовременное премирование к профессиональным, праздничным и юбилейным датам выплачивается работникам, состоящим в списочном составе на момент издания приказа о премировании, за исключением работников, находящихся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком и педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске без сохранения заработной платы более одного года, а также работников, не отработавших календарный месяц с момента заключения трудового договора.

6.9. Работникам, являющимися **донорами крови** и ее компонентов, предоставляются следующие **гарантии и компенсации**, предусмотренные ст. 186 ТК РФ и иными федеральными законами:

- освобождение от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра;

- предоставление другого дня отдыха в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу;

ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день;

- предоставление дополнительного дня отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, или присоединение этих дней к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использование их в другое время;

- сохранение среднего заработка за дни сдачи крови и предоставленные, в связи с этим дни отдыха; - предоставление работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года.

6.10. Основанием для предоставления всего объема гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. 186 ТК РФ, является соответствующая медицинская справка.

6.11. Работодатель совместно с председателем ППО:

1) организуют плановую вакцинацию работников образовательной организации;

2) отчисляют ППО денежные средства в сумме 0,15% от фонда заработной платы работников на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физической работы;

3) сохраняют средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

4) разрабатывают и внедряют системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

а) освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время;

б) снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на более легкую работу и исключаящую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- в) отсутствие привлечения к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до (3 лет), детей-инвалидов до 16 лет;
- г) ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах в ночное время.

6.12. Работодатель совместно с председателем ППО обязуются:

- 1) совместно организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- 2) содействовать проведению конкурсов, самодеятельного творчества, туриад, спартакиад, Дней здоровья и других мероприятий;
- 3) вовлекать работников к сдаче нормативов ГТО.

6.13. ППО обязуется:

- 1) обеспечивать своевременное и целевое использование средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

7. РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

7.1. Молодым специалистом считается выпускник организации среднего и высшего профессионального образования впервые вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор в течение года после получения диплома (иного документа), а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии, работающего по полученной специальности до истечения трехлетнего срока с момента окончания образовательного учреждения.

7.2. Работодатель:

- 1) утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за молодыми специалистами;
- 2) обеспечивает повышение квалификации молодых специалистов один раз в год.

7.3. Впервые вступающему в трудовые отношения молодому специалисту предоставляется единовременная социальная выплата один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.4. Размер социальной выплаты молодым специалистам соответствует не менее одного месячного фонда оплаты труда.

7.5. ППО обязуется:

- 1) проводить работу по вовлечению молодых специалистов в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность.

7.6. Для молодежи (лицам, не достигшим возраста 30 лет), впервые вступающей в трудовые отношения, но прожившей на территории муниципального образования городской округ город Пыть – Ях не менее 5 календарных лет, установить надбавку за стаж работы в условиях местности, приравненной к Крайнему Северу в размере 50% заработка с первого дня работы.

8. СОБЛЮДЕНИЕ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель в части реализации Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд

социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

8.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- 1) в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);
- 2) передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему в образовательной организации на вознаграждение, по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;
- 3) осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;
- 4) в день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

8.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- 1) направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;
- 2) по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;
- 3) не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;
- 4) одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты).

9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель обязуется:

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

9.1.2. Для реализации права работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда стороны договорились заключить Соглашение по проведению мероприятий по улучшению условий охраны труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране, безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение по проведению мероприятий по улучшению условий охраны труда стороны намереваются заключать ежегодно, в начале каждого календарного года. Заключенное Соглашение является Приложением № 9 к данному коллективному договору.

9.1.3. Работодатель обязуется выделять средства на основании ст. 225 ТК РФ на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников (членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда).

9.1.4. Организовывает проведение и финансирование специальной оценки условий труда, знакомит работников в письменной форме с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах, осуществляет мероприятия по улучшению условий труда работников с учётом результатов специальной оценки условий труда.

9.1.5. Обеспечивает работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 4), а также моющими и обеззараживающими средствами в местах общего пользования (приложение № 5). Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

9.1.6. Оказывать содействие инспекторам охраны труда, председателю ППО, уполномоченному по охране труда, членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст.370 ТК РФ).

9.1.7. С целью создания безопасных условий труда работников образовательной организации, **работодатель обязуется обеспечить:**

- 1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- 2) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- 3) режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством ХМАО - Югры;
- 4) организацию обязательных периодических (в течение трудовой деятельности, утвержденных перечней и списков организации) медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 212,213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития от 12.04.2011 №302н, СанПин глава 19). Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;

5) проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212,225 ТК РФ, «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 года № 1/29, ГОСТ 12.0.004-90 Система стандартов безопасности труда. Организация обучения и безопасности труда. Общие положения; Примерные учебные планы и Примерная программа обучения по охране труда работников организаций, утверждены 17.05.2004 года Министерством труда и социального развития РФ);

б) предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, контролю ППО за соблюдением законодательства об охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

7) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой доврачебной помощи;

8) проводить своевременное расследование несчастных случаев, профессиональных заболеваний на производстве и вести учет в соответствии с действующим законодательством (ст.227-230 ТК РФ);

9) беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательной организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

11) сбор, размещение и утилизацию отходов учебной, хозяйственной деятельности образовательной организации в соответствии с нормативными документами СанПиН;

12) осуществлять разработку и утверждение с учетом мнения председателя ППО инструкций по охране труда для работников;

13) обеспечить наличие нормативных материалов по охране труда, правил, инструкций по охране труда, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации;

9.2. Требования к помещениям образовательной организации

9.2.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- 1) нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений образовательной организации для безопасного их использования работниками;
- 2) систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);
- 3) наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в образовательной организации в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа;
- 4) режим полного запрета курения в образовательной организации и на ее территории;
- 5) установленные нормы теплового режима согласно Санитарных правил в помещениях образовательной организации.

9.2.2. Производственные помещения, кабинеты, групповые ячейки образовательной организации должны соответствовать требованиям Санитарных правил и норм, требованиям воспитательно-образовательных отношений и перед началом учебного года приняты городской комиссией (ст.212,223 ТК РФ).

9.2.3. Ответственные лица обязаны ежедневно перед началом работы проводить осмотр этих помещений. О выявленных случаях отклонения безопасных условий от нормальных (ст.163 ТК) немедленно сообщать непосредственному руководителю или руководителю образовательной организации для принятия необходимых мер и сделать запись в журнал административно-общественного контроля.

9.2.4. Рабочим местом признается помещение или часть помещения, оборудованное необходимыми техническими средствами, в котором работник образовательной организации реализует свои обязанности по трудовому договору. В качестве рабочего места может выступать пищеблок, прачечная, групповая ячейка, подсобные помещения, кабинет и т.п.

9.2.5. Работодатель гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать кабинет по охране труда и уголок охраны труда. (Постановление Минтруда от 17.01.2007 года № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»).

9.2.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст.220 ТК РФ), либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами

государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. 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.

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

9.2.8. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной защиты запрещается требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, а возникший по этой причине простой оплачивается в соответствии с ТК РФ.

9.3. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных условий труда

9.3.1. Немедленное прекращение работ в образовательной организации осуществляется при поступлении официальных сообщений о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

9.3.2. Все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях образовательной организации:

- 1) угрозе совершения террористического акта;
- 2) авариях, связанных с затоплением помещений;
- 3) авариях, связанных с загазованностью помещений;
- 4) при пожарах (любых масштабов);
- 5) при отсутствии освещения в темное время суток;
- 6) при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.

9.3.3. При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает непосредственному руководителю (либо лицу его заменяющего) или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

9.3.4. Работу не прекращают сотрудники образовательной организации, обеспечивающие сохранность материальных ценностей и функционирование систем водо-электроснабжения, канализации, связи, противопожарной, антитеррористической безопасности.

9.4. Противопожарные мероприятия

9.4.1. Работодатель обеспечивает все объекты образовательной организации средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами. В образовательной организации вывешиваются инструкции по поведению работников в случае возникновения пожара, планы эвакуации.

9.4.2. Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных

строений, перезарядка огнетушителей, перемотка пожарных рукавов, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя) с целью улучшения работы по пожарной безопасности. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

9.5. Комиссии по охране труда

9.5.1. В образовательной организации создается комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены ППО (ст.218 ТК).

9.5.2. Обязательным для выполнения являются вопросы, включенные в настоящий коллективный договор и текст Соглашения по охране труда. В случае если представление не выполняется в согласованные сроки, ППО вправе принять меры, предусмотренные законодательством, о привлечении конкретного работника к ответственности на основании закона «О коллективных договорах и соглашениях» (ФЗ № 90 от 30.06.2006г).

9.6. Обязанности работника в области охраны труда

9.6.1. В соответствии со ст. 214 ТК РФ работник обязан:

1) соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правил внутреннего трудового распорядка, а также правилами и инструкциями по охране труда и другими нормативными актами образовательной организации;

2) правильно применять выданные им спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ);

3) проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи при несчастных случаях на производстве, прослушать инструктаж по охране труда, пройти стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, обучиться по электробезопасности присвоения 1 группы неэлектрического персонала;

4) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (ст.214 ТК РФ);

5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

б) На основании ТК РФ Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации (введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ)

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

Работники, 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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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.

9.7. Мероприятия, направленные на охрану здоровья

9.7.1. Работодатель обязуется:

1) организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников (СанПин 2.4.1.3049-13 от 15.05.2013 № 26 глава 19, ст.213 ТК РФ); отказ работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины;

2) предоставлять работникам возможность прохождения внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

3) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

4) В целях реализации требований Государственной стратегии противодействия распространению ВИЧ-инфекции в Российской Федерации на период до 2020 года и дальнейшую перспективу:

1. проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации о ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда

2. Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

3. Мотивировать сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению) и предоставление информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

4. Регулировать трудовые отношения с ВИЧ-инфицированными сотрудниками в соответствии с действующим Российским законодательством.

5) осуществлять совместно с ППО контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

6) выполнять Федеральный закон от 24.07.1998 № 125 –ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» устанавливает правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по

трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях (в ред. № 348 –ФЗ от 08.12.2010);

7) условия трудового договора должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) достоверные характеристики условий труда компенсации и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8) разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с ППО (ст. 212 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ от 17.12.2002 № 80).

9.8. Первичная профсоюзная организация

9.8.1. ППО избирается уполномоченный по охране труда (Постановление Минтруда от 08.04.1994 № 30 «Об утверждении рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива», Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 18.10.2006 № 4-3 «Типовое положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза», ФЗ № 323 от 21.11.2011 (ред. от 21.07.2014).

9.8.2. Организует и осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора, плана улучшения условий и охраны труда (соглашения по охране труда) уполномоченным лицом по охране труда, комиссией по охране труда.

9.8.3. Рассматривает на совместных заседаниях с работодателем, ППО, комиссией по охране труда вопросы выполнения плана мероприятий (соглашения) по охране труда, состояния охраны труда в организации и информировать работников о принимаемых мерах в этой области, используя различные средства наглядной агитации (ст.212,218,370,377 ТК РФ).

9.8.4. В целях защиты прав и интересов работников образовательной организации ППО:

1) принимает участие в подготовке локальных нормативных актов организации в области охраны труда (программы, планы мероприятий (соглашения), положений, инструкций) улучшения охраны труда, документы о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда и др);

2) осуществляет защиту прав членов Профсоюза на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

9.9. Специальная оценка условий труда

9.9.1. Работодатель проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9.9.2. Для организации и проведения специальной оценки условий труда создается комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее – комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда.

9.9.3. В состав комиссии включается представитель работодателя, в том числе специалист по охране труда, представитель ППО или иного представительного органа работников. Состав и порядок деятельности комиссии утверждается приказом работодателя в соответствии с требованиями 426 – ФЗ.

9.9.4. Работодатель учитывает результаты специальной оценки условий труда:

1) согласно ст.219 ТК РФ размеры порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам (ст.164 ТК РФ), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в порядке, предусмотренными статьями 92,117,147 ТК РФ;

2) на основании внесенных Федеральным законом РФ от 28.12.2013 № 421- ФЗ в ст.219 ТК РФ повышенные или дополнительные гарантии и компенсации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово – экономического положения работодателя;

3) в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

9.9.5 Специальная оценка условий труда на рабочих местах проводится не реже чем один раз в пять лет.

9.9.5. Представители первичной профсоюзной организации имеют право на получение соответствующих разъяснений по результатам оценке условий труда и их обжалованию; возможности инициирования проведения внеплановой специальной оценки условий труда и проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, а также осуществление профсоюзного контроля за соблюдением требований 426-ФЗ в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. ППО действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.2. Для осуществления уставной деятельности ППО работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

1) бесплатно и беспрепятственно предоставлять ППО всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам;

2) предоставлять в бесплатное пользование ППО необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и

обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, выполнять печатные и множительные работы;

3) в соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет городской Профсоюзной Организации работников образовательных Учреждений г. Пыть-Яха не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы;

4) освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов ППО:

а) для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;

б) для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;

в) для участия в работе его выборных органов (заседания профсоюзного комитета, его комиссий);

г) для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;

д) для участия в урегулировании трудовых споров;

е) для участия в собраниях (конференциях) работников организации (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

5) освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников образовательной организации, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе (ст.39 ТК РФ);

6) строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ);

7) предоставлять возможность ППО, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

8) в недельный срок сообщать соответствующему органу ППО о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах;

9) расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с председателем (его заместителем) ППО, руководителей профсоюзных организаций структурных подразделений организации, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

10) содействовать ППО в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации.

10.3. ППО:

10.3.1. Представляет и защищает права и интересы членов ППО по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами ППО, в случае, если они уполномочили ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации, в размере 1 % от заработной платы.

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

10.3.3. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы работников Образовательной организации.

10.3.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.3.6. Направляет учредителю образовательной организации заявления о нарушении руководителем образовательной организации, 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).

10.3.7. Представляет и защищает социально-трудовые права членов ППО в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.3.8. Осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.3.9. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.3.11. Участвует в работе комиссий образовательной организации по, распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.3.12. 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.

10.3.13. Оказывает материальную помощь членам ППО в случаях, определенных Положением первичной профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 7 дней после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись. ППО обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

11.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью.

11.5. Коллективный договор и все приложения к нему вступают в действие с одной даты.

Договор подписали:

От первичной профсоюзной организации

Председатель ППО

МДОАУ д/с «Солнышко»

_____ О.В.Сивова

«__» _____ 2022 г.

М.П.

От работодателя:

Директор

МДОАУ д/с «Солнышко»

_____ Е.И.Татарская

«__» _____ 2022г.

М.П.