

**Представитель
работодателя:**

Заведующий МБДОУ ЦРР
«Детский сад № 20
«Сказка»

 Е.В.Турсукова

(подпись)

31.12.2020



**Представитель
работников:**

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР «Детский сад -
№ 20 «Сказка»

 И.А.Воскобойник

(подпись)



Протокол общего собрания
от 31.12.2020 № 07
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 20 «Сказка»

на 2021 -2023г.г.

г. Ханты – Мансийск



СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел	Наименование раздела	Страницы
Раздел 1	Общие положения	3-6
Раздел 2	Трудовой договор	6 -8
Раздел 3	Профессиональная подготовка, и дополнительное профессиональное образование работников.	8-9
Раздел 4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	9-10
Раздел 5	Рабочее время и время отдыха	10-15
Раздел 6	Оплата труда	15 -18
Раздел 7	Социальные льготы, гарантии	18 - 21
Раздел 8	Охрана труда и здоровья	21-23
Раздел 9	Гарантии аттестации педагогических работников	23-24
Раздел 10	Работа с молодежью	24-25
Раздел 11	Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации	25-26
Раздел 12	Обязательства первичной профсоюзной организации	26- 27
Раздел 13	Заключительное положение	28
Приложение		29 - 98

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между Учреждением и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетного дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 20 «Сказка».

1.2 Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, ХМАО - Югры и органов местного самоуправления с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного Учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 20 «Сказка» (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка - детский сад № 20 «Сказка» (далее – Учреждение) в лице заведующего Турсуковой Елены Вячеславовны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, представленные профсоюзной организацией в лице её председателя Воскобойник Ирины Андреевны, именуемый далее «Профсоюз».

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется (ст.22 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые

- акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
 - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
 - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;
 - предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
 - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
 - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией и предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Работники обязуются (ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранение этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы. Коллективный договор гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации и иных законодательных актов.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

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

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном сторонами при его заключении.

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

1.13. Пересмотр обязательств сторон настоящего Договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями настоящим коллективным договором. Этим же критерием должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.15. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

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

Трудовые споры, возникающие между работником и администрацией организации, по вопросам применения законодательства о труде и коллективного договора, рассматриваются в ДОУ комиссией по урегулированию споров.

1.13. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания 23.01.2021 года и действует в течение трех лет. По истечении срока действия коллективного договора, стороны при взаимном согласии могут продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа

(распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не предусмотрено другими нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома руководителя (статья 61 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор может заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (статья 70 ТК РФ).

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

2.8. Статьями 331 и 351.1 ТК РФ определены ограничения для занятия трудовой деятельностью в сфере образования педагогических и иных работников, имеющих или имевших судимость, которые необходимо применять с учетом позиции Конституционного Суда РФ, содержащейся в Постановлении Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П.

2.9. Перечень реквизитов, используемых при подготовке и оформлении трудового договора, установлен статьей 57 ТК РФ.

Условия трудового договора, определенные сторонами, могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, затрагивающими права работника.

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

2.12. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за

включением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.13. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.14. При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.

3. Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования кадров, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (с их письменного согласия) для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения (статья 196 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Предоставить возможность повышать подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя. (статья 187 ТК РФ).

3.3.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (статьи 173-177 ТК РФ).

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Основанием для предоставления работнику указанных гарантий и компенсаций является справка-вызов.

3.3.4. В соответствии с Положением об организации проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории ХМАО – Югры, иными законодательными актами РФ, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, организовывать проведение аттестации педагогических работников.

Согласно решению аттестационной комиссией об установлении педагогическому работнику первой (высшей) квалификационной категории, устанавливается соответствующая оплата труда.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомлять в письменной форме об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статьи 82, 373 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий

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

Работодатель так же с письменного согласия работника имеет право

расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с пунктами 1, 2 статья 81 ТК РФ, предоставлять с сохранением заработной платы свободное от работы время не менее 6 (шести) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя при сокращении численности или штата производить с предварительного согласия профсоюзной организации (статьи 81, 82 ТК РФ).

4.5. При сокращении численности или штата не допускается Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в *ст.179 Трудового Кодекса Российской Федерации*, преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лица, педагогические работники, не более чем за пять лет до назначения досрочной трудовой пенсии;
- увольнение одновременно двух работников из одной семьи;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста; родители воспитывающие ребенка-инвалида до 18 лет;
- первоочередники на улучшение жилищных условий.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) Учреждения, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и возлагаемыми на них обязанностями.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа специалистов, служащих, рабочих учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством, и не может превышать для мужчин – 40 часов в неделю, для женщин – 36 часов. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не

более 35 часов в неделю;

– для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, являющихся инвалидами, устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 94 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников Учреждения, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется нормативными правовыми актами РФ.

5.4. Работникам предоставляется время перерыва для отдыха и питания согласно правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.5. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (статья 284 ТК РФ).

5.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств,

явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

5.8. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством в соответствии со статьей 113 ТК РФ. 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 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.

5.9. Работникам предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с ТК РФ с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

5.11. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 16 календарных дней (ст. 116 ТК РФ).

5.12. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Работники, признанные инвалидами, имеют право на удлиненный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в

Российской Федерации» с последующими изменениями).

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (статья 262.2 ТК РФ).

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

5.14. При наличии финансовых возможностей, а также при возможности обеспечения работой, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.15. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.16. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечению шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.17. До истечения шести месяцев отпуск за первый год работы предоставляется в соответствии со статьей 122 ТК РФ.

5.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях(статья 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности;
- наступления срока отпуска по беременности и родам;
- совпадение сроков ежегодного и учебного отпусков;
- по желанию работника, согласованному с руководителем учреждения;
- в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости с согласия работника.

5.19. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник не был предупрежден о времени его начала за две недели, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (пункт 2 статьи 124 ТК РФ).

5.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.21. По письменному заявлению работника работодатель может предоставлять дополнительные краткосрочные отпуска:

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

- рождения ребенка – 1 календарный день;
- регистрации брака самого работника – до 3-х календарных дней;
- регистрации брака детей работника – 1 календарный день;
- смерти родственников и близких (супруга, детей, отца, матери, родных брата или сестры) – до 3-х календарных дней.

5.21.2. Без сохранения заработной платы (статьи 128, 286, 263 ТК РФ) :

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери – до 14-ти календарных дней в год;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- лицам, работающим по совместительству;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.22. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3-х календарных дней работнику, являющемуся руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

5.23. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

5.24. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час, в том числе и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму рабочего времени (статья 95 ТК РФ).

5.25. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями.

Работникам, занятым на работах с персональным компьютером, в соответствии с требованиями охраны труда, устанавливается регламентированный перерыв продолжительностью 15 минут после каждого часа непрерывной работы с ПК.

5.26. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (статья 108 ТК РФ).

5.27. В порядке, установленном ст. 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно–заочной формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, при получении образования соответствующего уровня впервые.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно Положению «Об установлении системы оплаты труда работников МБДОУ « Центр развития ребенка - детский сад № 20 «Сказка», принятым в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о формировании фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6.2. Система оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (далее по тексту – Учреждение) устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные Положением «Об установлении системы оплаты труда работникам МБДОУ « Центр развития ребенка - детский сад № 20 «Сказка», Положения « О порядке установления стимулирующих выплат труда работникам МБДОУ « Центр развития ребенка - детский сад № 20 «Сказка» (приложение № 1.2), а так же на основании других локальных нормативных актов учреждения .

6.3. Финансирование расходов, на оплату труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 20 «Сказка» осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ханты-Мансийска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.4. Заработная оплата труда работников учреждений состоит из:

- должностного оклада и тарифной ставки (оклада);

- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда.

6.5. На работников МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 20 «Сказка» распространяются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определенные действующим законодательством и муниципальными правовыми актами, согласно занимаемой ими должности.

6.6. Устанавливаются выплаты компенсационного характера:

6.6.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается повышенный размер оплаты труда.

Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

Согласно ст. 147 ТК РФ 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 с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.6.2. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (7 часов), в случае неявки сменяющего работника:

- допускается работа (совмещение) как по аналогичной профессии, специальности, или должности, так и по другим профессиям без отработки времени или с отработкой времени;

- допускается расширенная зона или увеличение объема работ: выполнение наряду со своей работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности;

- допускается работа (совместительство) только по иной профессии, специальности или должности: выполнение работы в свободное от основной работы время.

6.6.3. За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, работнику производятся доплаты за совмещение (совместительство) профессий (должностей) с выплатой коэффициентов специфики работы, доплаты за увеличение объема выполняемых работ (расширенную зону обслуживания) в пределах утвержденного фонда оплаты труда образовательного учреждения.

6.6.4. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленному в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.6.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха в

количестве часов, отработанных сверхурочно.

6.7. При уходе в ежегодный отпуск, дин раз в календарном году выплачивается единовременная выплата. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,2 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности .

6.8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.8.1. В целях не допущения выплаты заработной платы ниже минимальной оплаты труда установленной в ХМАО-Югре руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работ норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляет работодатель в пределах доведенных бюджетных ассигнований лимитов бюджетных обязательств бюджета города или автономного округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.8.2. Районный коэффициент 70% и процентная надбавка (до 50%) за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляется на фактическую месячную заработную плату в порядке, установленном действующим законодательством.

6.8.3. Заработная плата работникам МБДОУ ЦРР «Детский сад № 20 «Сказка» выплачивается два раза в месяц (10-го числа месяца, следующего за расчетным, и 25-го числа текущего месяца) путем её перечисления на лицевые счета Работников в банке с использованием банковских карт

6.8.4. МБДОУ ЦРР «Детский сад № 20 «Сказка» в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных на оплату труда, могут самостоятельно определять виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера. Порядок и условия их выплаты регламентируются локальным актом учреждения, разработанным в соответствии с законодательством.

6.9. По согласованию с органом исполнительной власти, в ведении которого находится Учреждение, может осуществляться единовременное премирование, к праздничным дням, профессиональным праздникам, по итогам работы за квартал, год, за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

6.10. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматриваются от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

6.11. Виды надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждений, их размеры, порядок и условия

применения устанавливаются образовательным учреждением в соответствии с Положением об оплате труда, по согласованию с профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом, в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях или локальных нормативных актах по выплатам из средств фонда надбавок и доплат.

6.12. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по заявлению работника на другой срок, согласованный с работником.

6.13. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

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

6.14. Наполняемость групп, установленная СанПиН «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций», является предельной нормой обслуживания в конкретной группе за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.15. Пересмотр действующих и введение новых условий, систем и формы оплаты труда и материального стимулирования осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом. Все изменения в размерах и условиях оплаты труда производятся с обязательным письменным извещением работников не позднее, чем за 2 месяца.

6.16. Проекты локальных нормативных актов учреждения, касающиеся оплаты труда работников, тарификационные списки работников учреждения направляются работодателем до их подписания выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения для рассмотрения в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о

предоставлении работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда либо выделения ссуд на его приобретение (строительство).

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

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

7.5. Организует в учреждении общественное питание (места) для приема пищи работниками).

7.6. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам:

-по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами.

-расходов на выплату суточных за каждый день нахождения в служебной командировке;

-расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

7.7. Производить единовременное вознаграждение работникам в связи с юбилейной датой со дня рождения 50, 55, 60,65,70,75,80 и каждые последующие 5 лет, в размере 11500 рублей, отработавшим в городе Ханты-Мансийске не менее 15 лет и уволившимся из учреждений подведомственных Департаменту образования в связи с выходом на пенсию. Право на получение выплаты имеют неработающие пенсионеры, проживающие в городе Ханты-Мансийске.

7.8. Выплачивать единовременное вознаграждение работникам образовательной организации по случаю юбилейной даты (50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет), имеющему стаж работы не менее 15 лет в образовательных организациях города Ханты-Мансийска, на основании личного заявления с приложением подтверждающих документов (документ, удостоверяющий личность, и документ, подтверждающий стаж работы) - в размере 5 ставок заработной платы,

7.9. Выплаты указанные в пункте 7.8,7.9. осуществляются в пределах обоснованной экономии.

7.10. Выплачивать единовременное денежное вознаграждение в размере 11

прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения работникам муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска имеющих стаж работы не менее 15 лет в муниципальных образовательных организациях города Ханты-Мансийска при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости.

7.11. Единовременную выплату социальной поддержки молодым специалистам - выпускникам учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, состоящим на момент выпуска в трудовых отношениях с образовательным учреждением, либо вступившим в трудовые отношения и заключившим трудовой договор с образовательным учреждением после получения диплома (иного документа), а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии, при условии поступления на работу по профилю полученного образования, в размере 2-х должностных окладов по основной занимаемой должности.

7.12. К единовременной выплате молодым специалистам применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

7.13. Оказывать работнику материальную помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 тысяч рублей при наличии денежных средств в пределах доведенных лимитов бюджетных ассигнований или из средств, приносящей доход деятельности.

7.14. Оказывать материальную помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 тысяч рублей при наличии денежных средств в пределах доведенных лимитов бюджетных ассигнований или из средств, приносящей доход деятельности.

7.15. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной надбавки составляет 50 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

7.16. Выплачивать работникам и неработающим членам их семей один раз в два года за счет средств работодателя компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации.

7.17. Работнику образовательной организации и детям работника по основному месту работы, основной занимаемой должности частично компенсируется стоимость расходов на приобретение санаторно-курортной

путевки один раз в 2 календарных года по фактическим расходам, но не более 10 000 рублей (п. 2. Постановления Администрации города Ханты-Мансийска Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 21августа 2020 № 977).

7.18. Компенсация стоимости стоматологических услуг, полученных работником образовательной организации, производится по фактическим расходам, но не более 10 000 рублей один раз в 2 календарных года. Не подлежат компенсации расходы на приобретение лекарственных средств, зубопротезирование с использованием драгоценных металлов, а также косметологические услуги. Компенсация стоимости стоматологических услуг производится на основании личного заявления работника образовательной организации с приложением документов, подтверждающих оказание услуг (лицензии на право осуществления медицинской деятельности, акта приема-передачи оказанных услуг) и документ, подтверждающих их оплату (п. 3. Постановления Администрации города Ханты-Мансийска Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 21августа 2020 № 977).

8.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. **Работодатель** в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда **обязуется**:

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

8.3. Провести специальную оценку условий труда, согласно перечня должностей. В состав экспертной комиссии включать членов первичной профсоюзной организации и комиссию по охране труда из числа членов коллектива. По результатам проведенной оценки условий труда разработать и реализовать мероприятия направленные на улучшение условий труда работников.

8.4. По результатам проведенной оценки условий труда разработать и реализовать мероприятия направленные на улучшение условий труда работников.

8.5.Проводить со всеми работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.7. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждения, а также направлять на обучение отдельные категории застрахованных лиц в сроки, установленные нормативными

правовыми актами по охране труда ("ГОСТ 12.0.004-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения", ст.ст. 212, 214 и 225 ТК РФ, Пост. Мин. труда и образования от 13.01.03. №1/29).

8.8. Организовывать:

- проведение медицинского осмотра работников Учреждения в установленные сроки (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности), (Приказ Минздравсоцразвития России № 29 н от 28.01.2021 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.).

- проведение обязательного психиатрического освидетельствования один раз в пять лет (Постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. N 695"О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности")

Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий (Приложение № 3);

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Обеспечить обязательное, за счет средств организации, медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998г. №125-ФЗ).

8.10. Организовать контроль (уполномоченными первичной профсоюзной организации или трудового коллектива) за состоянием условий и охраны труда в учреждении.

8.11. Проводить со всеми вновь поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой доврачебной помощи пострадавшим.

8.12. Не допускать к работе лиц без соответствующих средств защиты, обеспечивать надлежащее хранение и использование строго по назначению спецодежды и защитных приспособлений.

8.13. Обеспечить гарантии прав деятельности уполномоченного по охране труда первичной профсоюзной организации или трудового коллектива:

- создать необходимые условия для работы уполномоченных,

обеспечивать их нормативно-правовыми актами по охране труда;
– организовать обучение избранных уполномоченных по охране труда по утвержденной программе за счет средств предприятия (с сохранением среднего заработка обучаемому);

– обеспечить уполномоченных по охране труда дополнительными социальными гарантиями (*ст. 370 Трудового Кодекса РФ*)

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

8.15. Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте.

8.16. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда в учреждении с учетом мнения первичной профсоюзной организации (*ст. 372 ТК РФ*).

8.17. Информировать первичную профсоюзную организацию Учреждения о каждом несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании. При расследовании несчастных случаев на производстве в состав комиссии включать самого пострадавшего (доверенное лицо), представителя первичной профсоюзной организации, а при расследовании группового, тяжелого и со смертельным исходом несчастного случая на производстве - представителя территориального объединения профсоюзов (*ст. 228, ст. 229 ТК РФ*).

8.18. Оформить информационный стенд по охране труда и обеспечить его информационными материалами (плакаты, памятки и т.п.) (*Рекомендации по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 января 2001г. №7*).

8.19. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации и закрепление этих прав в трудовых договорах.

9. ГАРАНТИИ ПРИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9.1. Правила проведения аттестации педагогических работников определяются приказом Министерства просвещения РФ от 23.12.2020 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

9.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

9.3. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

9.4. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми учреждением.

9.5. При формировании аттестационной комиссии в Учреждении в состав включается представитель Профсоюза на постоянной основе для участия в аттестации на соответствие должности педагогических работников.

9.6. Аттестация педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) регламентируется Приказом Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры № 1110 от 25.08.2014 «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

9.7. Установленная на основании аттестации квалификационная категория действительна в течение пяти лет. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

10.1. Молодыми специалистами считаются работники в возрасте до 30 лет, и впервые поступающие на работу.

10.2. Работодатель ежегодно проводит конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям, выявляет и поощряет лучших молодых специалистов.

10.3. Работодатель гарантирует работникам повышение квалификации не реже одного раза в 3 года. Формы повышения квалификации работников определяются работодателем в соответствии со ст.196 Трудового Кодекса Российской Федерации.

10.4. Возмещение расходов по найму жилого помещения предоставляется приглашенным специалистам, которые на территории города Ханты-Мансийска не являются собственниками жилых помещений или членами семьи собственника жилого помещения, не являются нанимателями жилых помещений по договору социального найма или членами семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма.

10.5. Выплачивать единовременную выплату социальной поддержки молодым специалистам – выпускникам Учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, состоящим на момент выпуска в трудовых отношениях с образовательным Учреждением, либо вступившим в трудовые отношения и заключившим трудовой договор с образовательным Учреждением после получения диплома (иного документа) в размере 2-х должностных окладов по основной занимаемой должности учетом

районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или за профсоюзную деятельность.

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

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

11.4. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, средства связи, компьютер, ксерокс, бумагу и канцтовары для ведения делопроизводства и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

11.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное удержание и перечисление на счёт городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на указанный счёт в день перечисления налогов с заработной платы работников. Задержка перечисления удержанных профсоюзных взносов не допускается.

11.6. Отчислять денежные средства в соответствии со статьей 377 Трудового Кодекса Российской Федерации, перечисляемых работодателем на счет профсоюзной организации учреждения для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в размере не менее чем 0,15 % от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда.

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, краткосрочной профсоюзной учебы и других мероприятиях.

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

11.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам расходования фонда оплаты труда, экономии фонда заработной платы и внебюджетных средств учреждения.

11.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по установлению доплат и надбавок работникам образовательного учреждения, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

11.11. Увольнение работника, являющегося членом профкома, по инициативе работодателя производится по предварительному согласованию (или с учетом мнения) с профсоюзным комитетом ППО.

11.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

11.13. Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- система оплаты труда работников, а также доплаты и надбавки работникам Учреждения (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные факторы производственной среды и трудового процесса, в соответствии с ТК РФ и федеральным законодательством;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определение форм по подготовке и дополнительного профессионального образования работников (статья 196 ТК РФ).

12. Обязательства первичной профсоюзной организации

Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные

средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в порядке и сроки, указанные в настоящем Договоре.

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

12.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

12.4. Осуществлять 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.

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

12.6. Направлять Учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.7. Представлять и защищать в органах по рассмотрению трудовых споров, включая комиссии по трудовым спорам и суды, социально-трудовые права и законные интересы членов профсоюза, а в случаях предусмотренных настоящим Договором также работников, не являющихся членами профсоюза.

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

12.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.10. Участвует в работе комиссий учреждения по тарификации, распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

12.11. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности.

12.12. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

12.13. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

12.14. Содействовать прохождению курсовой подготовки членов профсоюза по охране труда, в том числе за счёт средств профсоюзного бюджета.

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

12.16. Предоставлять иные гарантии, возложенные на профком данным коллективным договором.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились, что:

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

13.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

13.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

13.5. Настоящий коллективный договор работодатель доводит до сведения работников под роспись в течение 15 дней с даты подписания его представителями сторон.

13.6. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации комиссией по трудовым спорам, созданной в Учреждении.

13.7. Комиссия по трудовым спорам осуществляет свою работу на основании Положения о комиссии по трудовым спорам Учреждения.