

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Поиск»
на 2023– 2026гг.

От работодателя:

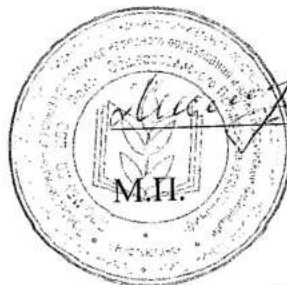
Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного
образования «Центр
дополнительного
образования «Поиск»
И.А.Шейфер-Грушко

М.П.

«17» 04 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Ф.Р.Хисматуллина

«17» 04 2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» (далее по тексту – Учреждение) в лице директора (далее по тексту – Работодатель)
- работники, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее по тексту – ППО) в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.4. Коллективный договор распространяется:

- на Работодателя;
- на работников, являющихся членами ППО, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем;
- на работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем, не являющихся членами ППО, от имени которых Работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счета ППО денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены настоящим договором.

На работников, не являющихся членами ППО и не подавших соответствующего письменного заявления в ППО и Работодателю, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.6. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ» №273-ФЗ от 29.12.2012г., Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» №1032-1 от 10.04.1991г., Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996г., Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Об

образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре» № 68-оз от 01.07.2013г., межотраслевого соглашения между администрацией города Нефтеюганска и профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск и другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной ППО (статья 372 ТК РФ).

1.8. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем работникам.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (часть 1 статья 43 ТК РФ). Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях предусмотренных статьей 43 ТК РФ.

1.11. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с отраслевыми, межотраслевыми, территориальными соглашениями и нормами действующего законодательства.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации какой-либо из сторон их права и обязательства по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.12. Работодатель признает ППО, ее выборные органы - Профсоюзный комитет (далее по тексту - Профком) единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.13. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации. Первичная профсоюзная организация воздерживается от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

Трудовые договоры могут 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.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

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

В соответствии со статьёй 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- 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, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 331 ТК РФ;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 ТК РФ;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ:

- имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
- лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими отраслевыми, межотраслевыми и территориальными 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. Работники Учреждения, включая руководителя, его заместителей, других работников помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством в соответствии с законодательством.

Предоставление преподавательской работы лицам, указанным в части 1 настоящего пункта, осуществляется с учетом мнения Профкома и при

условии, если педагоги, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5.Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и других условий осуществляется в соответствии со статьей 74 ТК РФ. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством Российской Федерации.

2.6.Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7.При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 ТК РФ).

2.8.Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в статье 72.2 ТК РФ (временные переводы).

2.9.Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.10.В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе (для педагогических работников) объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия.

2.11.Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения Профкома.

2.11.1.При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.11.2.Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный на начало учебного года, может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения №1 к приказу Министерства образования и науки Российской

Федерации от 22.12.2014 №1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в сторону её снижения в случае недобора учащихся, или увеличения в случае открытия новых групп.

2.11.3.Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме.

2.11.4.В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме (статья 74, 162 ТК РФ).

2.12.Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13.Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.15.Увольнение работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ППО. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

2.16.При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части 1 статьи 83 и, взаимосвязанных положений абзаца 3 части 2 статьи 331 и, статьи 351.1 ТК РФ, а также при решении вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, работодатель обязан руководствоваться постановлением Конституционного Суда РФ от

18.07.2013 № 19-П и учитывать, что указанные взаимосвязанные положения признаны противоречащими Конституции Российской Федерации.

2.17. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в ППО проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей (профессий) и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.18. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения, 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 Центр занятости населения, 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 Учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения установлены в отраслевых и территориальных соглашениях:

- ликвидация организации с численностью 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников организации в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.19. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- педагогические работники (не более чем за два года до назначения трудовой пенсии);
- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до назначения трудовой пенсии);
- с более высокой категорией труда и квалификацией;
- одинокие отцы и матери, имеющие детей до 16 лет;
- семейные - при наличии ребёнка (детей), если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет, а также детей, не достигших возраста 23 лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;

- председатель ППО, не освобожденный от основной работы, в период использования ими указанных полномочий и в течение двух лет после истечение срока их полномочий.

2.20.С целью использования внутренних резервов, для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

- приостанавливать прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Учреждения;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным статьей 93 ТК РФ, по их заявлению.

При введении режима неполного рабочего дня (смены и (или) рабочей недели, а также при приостановке производства, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в центр занятости населения в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведение соответствующих мероприятий.

2.21.О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, Работодатель обязан предупредить работников персонально под роспись не менее чем за два месяца (статья 180 ТК РФ).

2.22.Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со статьями 178, 318ТК РФ.

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

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения (статьями, 318 178, 179, 180, 181 ТК РФ);

- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.24.Первичная профсоюзная организация:

- осуществляет контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- представляет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами ППО (статья 372 ТК РФ);

- обеспечивает защиту и представительство работников – членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвует в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;

- предпринимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

2.25. Дистанционная работа.

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй статьи 312.1 Трудового Кодекса РФ, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 Трудового Кодекса РФ.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

При заключении трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно руководствоваться статьей 312.2 Трудового Кодекса РФ.

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами

используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

Локальный нормативный акт, принимаемый с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, должен содержать:

- формат обмена электронными документами,
- срок подтверждения получения электронного документа от другой стороны,
- порядок подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации,
- форму ознакомления дистанционного работника с непосредственно связанными с его трудовой деятельностью локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме:
- формат обращения (электронного документа или в иной форме) дистанционного работника к работодателю с заявлением,
- порядок взаимодействия работодателя и работника, в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя,
- режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно,
- условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового Кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте,

- порядок сроки и размер выплаты компенсации за использование для выполнения трудовой функции принадлежащих дистанционному работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также порядок сроки и размер возмещаемых расходов, связанных с использованием для выполнения трудовой функции оборудования, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, принадлежащие работнику или арендованные им.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

При организации труда дистанционных работников работодатель руководствуется статьёй 312.6 Трудового Кодекса РФ.

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового Кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут в соответствии со статьей 312.8 Трудового Кодекса РФ.

2.26. Временный перевод работника на дистанционную работу

Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой статьи 312.9 Трудового Кодекса РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу; срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

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

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

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Оплата времени простоя производится пропорционально времени простоя согласно табеля учета рабочего времени и рассчитывается от месячного фонда оплаты труда дистанционного работника по основной занимаемой должности на ставку работы.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогический работник обязан систематически повышать свой профессиональный уровень. Педагогические работники Учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года. Работникам, осваивающим дополнительную профессиональную программу, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость освоения дополнительной профессиональной программы работниками, исходя из потребности Учреждения;

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим обучение по дополнительным профессиональным программам на рабочем месте или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства. В соответствии с действующим законодательством;

- направлять работника на обучение по дополнительным профессиональным программам, сохранять за ним место работы, профессию (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ.

3.3. Работник обязан:

- постоянно повышать свой профессиональный уровень;

- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств учреждения. В случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (статья 249 ТК РФ);

- проходить аттестацию педагогический работник на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

3.4. Аттестация педагогических работников производится в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки

их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

3.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях занимаемыми ими должностями осуществляется один раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией самостоятельно формируемой Учреждением.

3.6. Стороны договорились о следующем:

3.6.1. Правила проведения аттестации педагогических работников Учреждения определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказом Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 25.08.2014 №1110 «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории ХМАО – Югры».

3.6.2. При организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

3.6.3. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основание для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации, предъявляемым требованиям к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основание для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда, поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

3.6.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

3.6.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в

длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 ТК РФ и ст.47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», или при прохождении 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 1 год после выхода на работу.

3.6.6. Квалификационная категория, установленная по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист), учитывается независимо от того по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

3.6.7. В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек, а педагогический работник по любым основаниям, работает по другой новой должности, по которой совпадают профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

3.6.8. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствие с занимаемой должности), если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.6.9. Упрощенная процедура аттестации предусматривает оценку профессиональной деятельности педагогических работников по результатам анализа отчета о самообследовании без выполнения аттестационного задания.

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

- имеют почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»), ведомственные награды (медаль К.Д.Ушинского; нагрудный знак: «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации),

государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук» и «доктор наук».

-в межаттестационный период являются победителями конкурсного отбора лучших учителей на федеральном и региональном уровнях;

-в межаттестационный период является победителем во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации;

-в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

3.6.10.Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, работодатель должен руководствоваться п.2 ч.1 статьей 81 ТК РФ и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

3.6.11.Педагогический работник не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствие занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации не ранее чем через 12 месяцев и не более, чем через 18 месяцев с даты вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии педагогического работника занимаемой должности.

3.6.12.Условия оплаты труда педагогическим работникам в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) в соответствии с перечнем должностей для учета имеющейся квалификационной категории до окончания срока ее действия представлены в таблице (приложение №1).

3.6.13.Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по одной должности вправе через два года после её установления, проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по должности с другим наименованием, по которой совпадает профиль деятельности.

3.6.14.Не может быть отказано в прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории педагогического работника по причинам:

- несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

- истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе, истечения срока действия

первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

- прохождения аттестации на первую квалификационную категорию, в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

- нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;

- наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе, в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

- незначительной продолжительности работы в Организации по новому месту работы.

3.6.15.Сроки действия квалификационных категорий, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

3.6.16.При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории после увольнения, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

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

4.2. Увольнение работников, являющихся членами ППО по инициативе работодателя проводится с учетом мнения Профкома Учреждения. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на своё заседание.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа ППО. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия, когда за ним сохраняется место работы (должность).

4.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в образовательном учреждении свыше 15 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденный председатель ППО;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

4.4. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончанию учебного года.

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

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

4.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время и время отдыха работников устанавливается ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения ППО, а также условиями трудового договора.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Верхний предел учебной нагрузки педагогов устанавливается 36 часов в неделю.

5.3. В Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка установлена шестидневная рабочая неделя с выходным днем воскресенье и пятидневная рабочая неделя для административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала Учреждения, методистов, педагогов-организаторов с двумя выходными днями суббота, воскресенье.

5.4. Продолжительность рабочего дня швеи, рабочего по комплексному обслуживанию здания, гардеробщика, сторожа, уборщика служебных помещений, дворника определяется графиком сменности, с которыми работники знакомятся письменно, график утверждается директором Учреждения с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.5. Продолжительность рабочего времени сторожа определяется по суммированному учёту рабочего времени за учетный период. Учетный период устанавливается 1 календарный год.

5.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени

устанавливается:

5.6.1. Для женщин, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

5.6.2. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

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

5.8. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя и по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работа в праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статьей 153 ТК РФ).

5.9. В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и с дополнительной оплатой в соответствии со статьёй 152 ТК РФ.

5.10. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и по истечении шести месяцев (статьей 122 ТК РФ).

По истечении шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск во второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

5.11. Работникам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статьей 115 ТК). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (статья 334 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.12. Кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого на общих основаниях, работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- лицам, работающим в местности, приравненной, к районам Крайнего Севера предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 16 календарных дней (статья 321 ТК РФ);

- с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ), приложение 1 к коллективному договору;

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми (статья 263 ТК РФ).

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

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке по согласованию с выборным органом ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

5.14. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ, а также в случаях смерти близких родственников (родители, супруг(а), родные братья и сестры, дети) – до 10 календарных дней.

5.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (статья 335 ТК РФ).

5.16. Время перерыва для отдыха и питания для работников учреждения устанавливаются трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными в установленном порядке.

Время перерыва для отдыха и питания предоставляется продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.17. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным статьей 93 ТК РФ, по их заявлению.

5.18. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема 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 Профсоюзный комитет (статья 74 ТК РФ).

5.19. По инициативе Работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (приложение 2).

5.20. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, ведущих педагогическую работу в течение учебного года.

5.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии обоснованной экономии фонда труда, на основании приказа руководителя Учреждения.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части при наличии обоснованной экономии фонда труда, на основании приказа руководителя Учреждения.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (статья 132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Учреждения.

6.3. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, валюте Российской Федерации (рублях). Днями выплаты заработной платы являются: 27 число текущего месяца выплата аванса за отработанный период с 1 по 15 число текущего месяца, 12 число следующего месяца происходит выплата оставшейся части заработной платы за отработанный период предыдущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Вновь принятым работникам выплата заработной платы производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (по форме расчетного листка) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок выдается работнику за 3 дня до срока, установленного для окончательного расчета.

6.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

6.5. Вновь принятым работникам заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.6. Выплата заработной платы работнику осуществляется в безналичной форме по личному заявлению работника путем перечисления денежных средств на его лицевой счет в банке.

6.7. Изменение базового коэффициента и повышающих коэффициентов уровня заработной платы (должностных окладов) производится:

6.7.1. При получении образования – со дня предоставления документа о соответствующем образовании;

6.7.2. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.7.3. При присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

6.7.4. При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени кандидата наук;

6.7.5. При присуждении ученой степени доктора наук – со дня

присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук;

6.7.6. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.7.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

6.7.8. 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 статьей 335 Трудового кодекса РФ и статьей 55 Федерального закона «Об образовании» 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.

6.7.9. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

6.8. При наступлении у работников права на изменение базового коэффициента или повышающих коэффициентов заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном либо другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы производятся со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со статьей 157 ТК РФ. В период полного или частичного закрытия Учреждения в связи с карантином или по климатическим условиям, педагогическим и другим работникам сохраняется заработная плата, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе. Если ни к каким видам работ они не привлекались, то оплачивается не ниже 2/3

тарифной ставки (оклада, должностного оклада) как за простой не по вине работодателя и работника (статья 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.10. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной договором, работнику производится доплата к должностным окладам (ставкам).

6.12. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора (статья 60.2, 151 ТК РФ).

6.13. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.13.1. Руководитель Учреждения имеет право премировать работника Учреждения за качественное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины. Порядок и условия премирования в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск».

6.13.2. В целях недопущения снижения заработной платы ниже прожиточного минимума, работодатель обязуется производить ежемесячные выплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы в соответствии с Трёхсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре», Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.14. Оплата труда сторожей определяется из расчета часовой тарифной ставки исходя из нормы рабочего времени за учётный период по следующей формуле:

$$\begin{array}{l} \text{Часовая тарифная} \\ \text{ставка} \end{array} = \frac{\text{Месячная тарифная} \\ \text{ставка оплаты сторожа}}{\text{Среднемесячная норма} \\ \text{часов}}$$

$$\begin{array}{l} \text{Среднемесячная} \\ \text{норма часов} \end{array} = \frac{\text{Годовая норма часов}}{12 \text{ месяцев}}$$

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1.В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

7.1.1.Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.1.2.Решать вопросы об организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей.

7.1.3.Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

7.2.Работодатель предоставляет следующие социальные гарантии, компенсации и льготы:

7.2.1.Выплачивать один раз в календарном году работникам муниципальных учреждений в пределах сметы расходов единовременную выплату (материальную помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере определённых на эти цели фондов оплаты труда по основному месту работы, основной профессии, занимаемой должности.

7.2.2.Работникам, принятым на работу и проработавшим неполный календарный год, а также работникам, которым предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, единовременная выплата (материальная помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках) в календарном году, согласно таблице учета рабочего времени.

7.2.3.Оказывает работникам Учреждения материальную помощь на профилактику заболеваний к отпуску в размере до 1,2 фонда оплаты труда по основному месту работы и основной профессии, (занимаемой должности), определённого в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск.

7.2.4.Оказывает материальную помощь:

- в случае смерти работника, или его близких родственников (супруг (а), родители, дети) в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

- в связи с вступлением в брак (впервые) в размере 5000 (пять тысяч) рублей;

- в связи с достижением ими юбилейных дат (50, 60 и 70 лет), проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также учреждениях, перешедших в ведомства структурных подразделений администрации города Нефтеюганска из ведомств организаций города Нефтеюганска не менее 15 лет, в размере 10 000 (десять тысяч) рублей.

7.2.5.Работникам Учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременная выплата. Выплата производится по основной профессии, занимаемой должности по основному месту работы, проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа

– Югры, а также организациях, перешедших в ведомства структурных подразделений (органов) администрации города из ведомств организаций города Нефтеюганска:

от 10 до 15 лет:

- руководитель – в размере 5,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя – в размере 4,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники – в размере 4,1 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- прочие специалисты – в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- служащий – в размере 2,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- рабочий – в размере 1,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.

От 15 до 20 лет:

- руководитель – в размере 7,3 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя – в размере 6,9 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники – в размере 6,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- прочие специалисты – в размере 6 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- служащий – в размере 3,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- рабочий – в размере 2,3 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.

От 20 до 25 лет:

- руководитель – в размере 9,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя – в размере 9,5 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники – в размере 8,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- прочие специалисты – в размере 7,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- служащий – в размере 5,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- рабочий – в размере 3,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.

Свыше 25 лет:

- руководитель – в размере 10,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя – в размере 10,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники – в размере 10,5 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- прочие специалисты – в размере 9,9 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- служащий – в размере 5,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- рабочий – в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.»

7.2.6. Оплата один раз в два года частичной стоимости путёвок на санаторно-курортное лечение работникам и их несовершеннолетним детям (при наличии медицинских показаний) в размере до 70% стоимости, но не более 20 000 (двадцать тысяч) рублей (общей суммы) и не выше фактически понесённых расходов.

7.2.7. Единовременные выплаты молодым специалистам в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

Молодым специалистом считается лицо:

- 1) в возрасте до 35 лет включительно;
- 2) являющееся выпускником организации среднего или высшего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию;

3) заключившее трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору по полученной специальности впервые;

4) вступившее в трудовые отношения в течение года после получения диплома. Не считая периодов прохождения срочной военной службы в Армии, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы не ранее чем через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к Трудовому договору) по полученной специальности.

7.3. Единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию предоставляет в расчете без учёта повышающих коэффициентов, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям

7.4. Работникам (родителям, законным представителям), воспитывающим детей младшего школьного возраста (учащиеся 1-4 классов общеобразовательной организаций), по их заявлению предоставляет часть ежегодного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) в количестве одного календарного дня.

7.5. Выплату работникам Учреждения единовременных премий к праздничным датам, по результатам работы за год производит при наличии обоснованной экономии фонда труда, на основании приказа руководителя Учреждения. Единовременное премирование к праздничным датам осуществляется в организации в едином размере в отношении работников по основному месту работы, основной профессии, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, в отпуске по беременности и родам.

7.6. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (статьи 313-327 ТК РФ), в том числе установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления:

7.6.1. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливает районный коэффициент в размере 1,7 (решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск» (далее по тексту – решение Думы от 27.09.2012 № 373-V в действующей редакции)).

7.6.2. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы выплачивает процентную надбавку к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004г. № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в

Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

Педагогическим работникам и руководителям Учреждения в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы независимо от трудового стажа.

Педагогическим работникам и руководителям Учреждения в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 вступившим в трудовые отношения до 1 января 2023 года, сохраняются начисленные на этот период процентные надбавки, а с 1 января 2023 года начисление указанных процентных надбавок производится в полном размере.

7.6.3. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый отпуск один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси) (статья 325 ТК РФ) выплачивается компенсация стоимости проезда в порядке и размере, предусмотренном решением Думы от 27.09.2012 № 373-V (раздел 4) в действующей редакции.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Учреждении.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится также неработающим членам семьи работника Учреждения независимо от времени использования отпуска.

К членам семьи работника, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), а также дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся на дневных отделениях средних и высших учебных заведений, в том числе находящиеся под опекой (попечительством) на основании постановления уполномоченного органа об установлении опеки (попечительства).

Неработающим членам семьи работника за счет работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают.

Работодателем производится компенсация расходов исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником заявления не позднее чем за 3 рабочих дня до начала отпуска работника.

Для окончательного расчета работник обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов).

7.6.4. Работникам, заключившим трудовые договоры с Учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 326 ТК РФ, разделом 5 решения Думы от 27.09.2012 № 373-V в действующей редакции.

7.6.5. Работникам (приглашенным Учреждением в случае производственной необходимости в целях трудоустройства) возмещаются расходы по найму, аренде жилого помещения в соответствии с разделом 6 решения Думы от 27.09.2012 № 373-V в действующей редакции.

Работникам, заключившим трудовой договор о работе в Учреждении, и прибывшим в соответствии с этим договором из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта – не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в Учреждении.

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в автономный округ, в случае:

- если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;

- если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока – до истечения одного года работы или был уволен за виновные действия.

7.6.6. Работнику Учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта – не свыше тарифов,

предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются работнику Учреждения, один раз за все время работы на территории муниципального образования и только по основному месту работы.

В случае, если оплата проезда и провоза багажа по прежнему месту работы осуществлялась, но в меньшем объеме, работнику выплачивается разница между оплатой, предусмотренной настоящим разделом, и фактической оплатой стоимости проезда и провоза багажа.

7.7. Проводить вакцинацию от гриппа и клещевого энцефалита.

7.8. Обеспечить учет нуждающихся работников в улучшении жилищных условий.

7.9. Работодатель совместно с ППО разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

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

- снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки, нормы обслуживания либо переводна более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах в ночное время;

- предоставление других льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями.

7.10. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник Учреждения освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по

желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 ТК РФ).

7.11. 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

8. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ, ПРАВА НА ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ 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:

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);

- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору 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;

- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;

- в день увольнения застрахованного лица 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:

- 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;

- 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;

- 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»;

-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. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.¹

9.1. Работодатель обязуется обеспечить:

9.1.1 безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

9.1.2 создание и функционирование системы управления охраной труда;

9.1.3 соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

9.1.4 систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

9.1.5 реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда² (приложение №6 к коллективному договору);

9.1.6 разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

9.1.7 режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.1.8 приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств³, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением⁴ (приложение №3 к коллективному договору), (приложение №4 к коллективному договору);

9.1.9 оснащение средствами коллективной защиты;

9.1.10 обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве,

9.1.11 обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания

¹ Статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

² План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

³ Норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств порядок и условия их выдачи.

⁴ Нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБУ ДО «Центр дополнительного образования «Поиск».

требований охраны труда;

9.1.12 организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

9.1.13 проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

9.1.14 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, согласно Перечня обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований⁵ (приложение №5 к коллективному договору);

9.1.15 недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

9.1.16 предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового

⁵ Перечень профессий (должностей) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» Департамента образования администрации города Нефтеюганска, выполняющих работы связанные с вредными и (или) опасными производственными работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры.

законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

9.1.17 принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

9.1.18 расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9.1.19 санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

9.1.20 беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

9.1.21 выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

9.1.23 информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных

производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

9.1.24 разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

9.1.25 введение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

9.1.26 соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

9.1.27 приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

9.1.28 при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

9.1.29 При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

9.2. Стороны совместно обязуются:

9.2.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний; ежегодно участвовать в разработке, рассмотрении мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

9.2.2. Участвовать в анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

9.2.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

9.2.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

- работу комиссий по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

- своевременное расследование несчастных случаев;

9.2.5. Осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора.

9.2.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

9.2.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, по различным видам спорта с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

9.3. В целях поддержания ВИЧ-инфекции, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ-инфекцией или пострадавших от этого заболевания, работодатель обязуется:

9.3.1. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- включение информации о ВИЧ-инфекции в инструктажи по охране труда;

- организовать и проводить мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ-инфекции (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ-инфекции, издание и тиражирование брошюр профилактической направленности).

9.3.2. Соблюдать права ВИЧ-инфицированных граждан РФ в

соответствии с Законом РФ⁶.

9.3.3. Не допускать увольнение с работы, отказ в приеме на работу, а также ограничение иных прав и законных интересов, ВИЧ инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции.

⁶ Закон РФ №38-ФЗ от 30.03.1995 года «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызванного вирусом иммунодефицита человека(ВИЧ-инфекции)» (в ред. Федеральных законов от 12.08.96 N 112-ФЗ, от 09.01.97 N 8-ФЗ, от 07.08.2000 N 122-ФЗ, от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 18.10.2007 N 230-ФЗ, от 23.07.2008 N 160-ФЗ, от 27.07.2010 N 203-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ, от 04.06.2014 N 145-ФЗ, от 31.12.2014 N 495-ФЗ, от 30.12.2015 N 438-ФЗ, от 23.05.2016 N 149-ФЗ, от 08.12.2020 N 429-ФЗ, от 02.07.2021 N 357-ФЗ, от 14.07.2022 N 357-ФЗ).

10. ГАРАНТИИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав, и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи его членством в Профкоме или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения в отношении ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

10.4. Работодатель обязуется предоставлять Профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 ТК РФ).

10.5. На основании ст. 377 ТК РФ и при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1 % от начисленной заработной платы работников одновременно с выдачей заработной платы.

10.6. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

10.8. Работодатель с учетом мнения ППО рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (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 днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

-применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

-установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другие.

10.9.Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

10.10.Льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

-дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется председателю ППО в количестве 3 дня с сохранением средней заработной платы.

-при установлении стимулирующих выплат включать в перечень критериев выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации;

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

-работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда признавать социально значимой для образовательной организации и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профкома по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 1 июля 2010 года N 146-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профкома, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профкома.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении Руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий настоящего коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

11.9. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охраны труда и других.

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель направляет настоящий договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Департамент экономического развития администрации города Нефтеюганска.

12.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами, заключившими его. Стороны отчитываются за выполнение настоящего договора на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

12.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие разногласия и конфликты в период действия настоящего договора, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками Учреждения крайней меры их разрешения — забастовки.

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

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий договор составлен и подписан в двух экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у Работодателя, второй у председателя Профкома.

13.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются в письменном виде, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

13.3. Во всем ином, не оговоренном в настоящем договоре, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

13.4. Договор имеет приложения:

-приложение №1 к коллективному договору (таблица должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория);

-приложение №2 к коллективному договору (перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск);

-приложение №3 к коллективному договору (нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения);

-приложение №4 к коллективному договору (норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств);

-приложение №5 к коллективному договору (перечень профессий (должностей) выполняющих работы, связанные с вредными и опасными производственными факторами и работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры (обследования);

-приложение №6 к коллективному договору (план мероприятий по улучшению условий и охраны труда).

**Таблица должностей, по которым может учитываться
присвоенная квалификационная категория**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель	Преподаватель
Преподаватель	Учитель
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Руководитель физвоспитания	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»; инструктор по физической культуре
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель, ведущий занятия по курсу «Технология»; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Учитель, ведущий занятия по курсу «Технология»	Инструктор по труду
Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-дефектолог, учитель-	Учитель-логопед; учитель-дефектолог;

логопед	учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях и (или) специальных коррекционных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель
Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Музыка» (независимо от типа образовательной организации)	Музыкальный руководитель
Старший тренер- преподаватель, тренер- преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»; инструктор по физической культуре

Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по одной должности, вправе через 2 года после ее установления, проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по должности с другим наименованием, по которой совпадает профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности.

Приложение №2
к коллективному договору муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования «Центр дополнительного
образования «Поиск» на 2023-2026 гг.

**Перечень должностей (профессий)
работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Центр дополнительного образования «Поиск» с
ненормированным рабочим днём, имеющих право
на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Руководитель образовательного учреждения	3 календарных дня
2	Заместитель директора	3 календарных дня
3	Педагог-организатор	3 календарных дня
4	Специалист по охране труда	3 календарных дня
5	Специалист по кадрам	3 календарных дня

Основание: Статьи 101,119 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Нормы бесплатной выдачи
сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты работникам
МБУ ДО «Центр дополнительного образования «Поиск»**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)	Основание (пункт отраслевых норм, приказов, постановлений)	
1.	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	дежурный	Приложение к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н п.19 ст. 221ТК РФ	
2.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приложение к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н п.163 ст. 221ТК РФ	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар		
		<i>Зимой дополнительно:</i>			Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 1, 5 года		
		Брюки на утепляющей прокладке			
		Валенки	1 пара на 2 года		
Шапка-ушанка	1 на 3 года				
Рукавицы меховые	1 пара на 2 года				
	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 1			
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приложение к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н п.135 ст. 221ТК РФ	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар		
		Щиток защитный лицевой или	до износа		

		Очки защитные	до износа		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа		
4.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приложение к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н п.171 ст. 221ТК РФ	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар		
5.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приложение к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н п.171 ст. 221ТК РФ	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.		
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 1, 5 года	Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70	
		Брюки на утепляющей прокладке			
		Валенки	1 пара на 2 года		
		Шапка-ушанка	1 на 3 года		
		Рукавицы меховые	1 пара на 2 года		
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 1		
6	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приложение к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н п.49	

Основание:

1. Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

2. Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70 «Об утверждении Норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой

специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО)» (с изменениями от 17.12.2001 г.).

**Норма выдачи
работникам смывающих и обезвреживающих средств
порядок и условия их выдачи.**

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Наименование профессии (должности)
1	2	3	4	
I. Защитные средства				
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви.	100 мл	Уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, дворник.
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пункте 2	100 мл	Уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, дворник.
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл	Дворник
5	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл	Дворник

	членистоногих)			
II. Очищающие средства				
6	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, дворник. Уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, дворник.
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства				
7	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл	Уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, дворник.

Примечания:

1. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, жидкое туалетное мыло и другие).

2. На работах, связанных с химическими веществами раздражающего действия и др., выдаются защитные, регенерирующие и восстановительные кремы для рук.

Основание: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 22.04.2011 № 20562).

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий(должностей) муниципального учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск», выполняющих работы связанные с вредными и (или) опасными производственными работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры

№ п/п	Профессия Должность	Опасные и вредные производственные факторы	Пункт приказа от 28.01.2021 №29 и	Периодичность осмотров	Примечание
1	Директор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год	
2	Заместитель директора	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год	
3	Методист	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год	
4	Педагог-организатор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год	
5	Педагог дополнительного образования	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год	
6	Специалист по охране	Работы в организациях, деятельность	П. 25	1 раз в год	

трудо	которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год
7	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год
8	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год
9	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год
10	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год
11	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год
12	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год
13	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год
14	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год
15	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год
16	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год

		обучением детей			
17	Дворник	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год	
18	Инженер	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	П. 25	1 раз в год	

Основание:

Приказ Минздрава России от 28.01.2021 №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (в ред. Приказа Минздрава РФ от 01.02.2022 № 44н).

Приложение №6
к коллективному договору муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования «Центр дополнительного
образования «Поиск» на 2023-2026 гг.

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск»

№ п/п	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Источник финансирования		Ответственный за выполнение мероприятия	Срок выполнения	Отметка о выполнении
			Бюджет (внебюджет)	Заложено средств			
1	Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.	Улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней	42000	42000	Заместитель директора	Сентябрь	
2	Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и разметки, знаков безопасности.	Улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо	1000	1000	Заместитель директора	Постоянно	

	Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей	недопущению повышения их уровней Улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней	10000	10000	Заместитель директора	Согласно графика	
3	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазулавливающих установок, установок дезинфекции, аэрирования, кондиционирования воздуха с целью обеспечения теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочих и обслуживаемых зонах помещений, соответствующего нормативным требованиям.	Улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней	1000	1000	Заместитель директора	Согласно графика	
4	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников	Улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных	40000	40000	Заместитель директора	Согласно графика	
5							

		рисков либо недопущению повышения их уровней					
6	Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды.	Улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней	20000	20000		Заместитель директора	Согласно графика
7	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	Улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней	15000	15000		Заместитель директора	Согласно графика
8	Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, обучающими и тестирующими программами,	Улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней	5000	5000		Заместитель директора	Согласно Плана работы на год

	проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда, тренингов, круглых столов по охране труда.							
9	Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.	Улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней	35400	35400		Специалист по охране труда	Согласно графика	
10	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований).	Улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней	155000	155000		Специалист по охране труда	Согласно графика	
11	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи	Улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению	2500	2500		Заместитель директора		

		повышения их уровней					
12	Устройство и содержание пешеходных дорог, тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.	Улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней	1000	1000			Постоянно
13	Организация и проведение производственного контроля.	Улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней	9000	9000		Заместитель директора	Согласно Программы производственного контроля
14	Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда	Улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней	1000	1000		Специалист по охране труда	По мере необходимости
15	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической	Улучшение условий и охраны	1000			Специалист по охране труда	Постоянно

	культуры и спорта в трудовых коллективах Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	трудоустройства, ликвидации или снижению профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней					
16	Разработка и приобретение электронных программ документооборота в области охраны труда в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации.	Улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней			Специалист по охране труда	По мере необходимости	

Основание: Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. №771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».