



Городской округ Ханты-Мансийск  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПОЗНАВАТЕЛЬНО-РЕЧЕВОМУ  
НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ № 1 «КОЛОКОЛЬЧИК»  
(МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 1 «КОЛОКОЛЬЧИК»)**

Сирина, д. 72, г. Ханты-Мансийск,  
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра,  
Тюменская область, Россия, 628011

Тел/факс: 8 (3467) 35-10-35  
E-mail: [mbdoy1hm@yandex.ru](mailto:mbdoy1hm@yandex.ru)

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей №1  
«Колокольчик»

на 2021-2024 года

**от работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ №1 «Колокольчик»

\_\_\_\_\_ Л.С. Сивкова  
«00» июня 2021 г.

**от работодателя:**

Заведующий МБДОУ  
Детский сад №1 «Колокольчик»

\_\_\_\_\_ О.В. Чечулина  
«00» июня 2021 г.

г. Ханты-Мансийск, 2021 г.

## Содержание

I.	Общие положения	3
II.	Основные права и обязанности сторон коллективного договора	5
III.	Трудовые отношения	8
IV.	Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	13
V.	Оплата и нормирование труда	15
VI.	Рабочее время и время отдыха	18
VII.	Социальные льготы, гарантии и компенсации	23
VIII.	Охрана труда	25
IX.	Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза	28
X.	Организация культурного и спортивного отдыха	31
XI.	Порядок внесения изменений и дополнений	31
XII.	Контроль за выполнением коллективного договора	32

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей №1 «Колокольчик» (далее МБДОУ «Детский сад №1 «Колокольчик»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 №273-ФЗ, Федеральным законом РФ от 12.01.1996г. № 10–ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель МБДОУ «Детский сад №1 «Колокольчик» – в лице его представителя – заведующего;
- работники учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите профессиональных интересов и регулирует отношения между сторонами на основе согласования взаимных интересов.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен с целью установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 7 дней после его подписания. Первичная профсоюзная организация (далее – ППО) проводит работникам разъяснительную работу по положениям коллективного договора, содействует его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

1.11. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.15. Все стороны вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

1.17. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с участием мнения (по согласованию) с ППО ст. 8 ТК РФ.

- Правила внутреннего трудового распорядка ОУ (ст. 190 ТК РФ);
- Табель учета рабочего времени (ст. 103 ТК РФ);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст. 221 ТК РФ);
- Перечень профессий и должностей работников. Занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ);
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда имеющих право на повышенную оплату труда (ст. 147 ТК РФ);
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 101 ТК РФ);
- Положение о системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- Правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

- Форма расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- Графики отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Положение о профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании работников (ст. 196 ТК РФ);
- Приказы работодателя о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- Приказы работодателя о конкретных размерах повышенной оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ), работу во вредных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);
- Другие локальные нормативные акты.

1.18. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режим труда и отдыха, охраны труда, мер социальной поддержки.

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. По истечении срока действия договора, стороны при взаимном согласии могут продлить действие договора на срок не более 3-х лет, или заключить новый.

## **II. Основные права и обязанности сторон коллективного договора**

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

2.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.1.3. поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;

2.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

2.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

2.1.6. принимать локальные нормативные акты;

2.1.7. требовать от работников соблюдения требований статьи 10, статьи 12 Федерального закона РФ от 23.02.2013 № 15–ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотин содержащей продукции», запрещать курение на территории и в помещениях образовательной организации;

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. соблюдать законы и иные нормативно правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.5. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

2.2.6. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.7. своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контролирующих органов, уплачивать штрафы, наложенные контролирующими органами за нарушение действующего законодательства, действующих норм и правил;

2.2.8. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.10. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

2.2.11. предоставлять работникам социальные льготы, гарантии и компенсации в размерах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и отраслевым соглашением, заключенным между Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

2.2.12. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.3. Работники имеют право на:

2.3.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

2.3.2. работу, обусловленную трудовым договором;

2.3.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.3.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.3.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.3.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.3.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

2.3.8. участие в управлении образовательной организацией;

2.3.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.3.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.3.11. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;

2.3.12. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.3.13. получение социальных льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и отраслевым соглашением, заключенным между Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.4. Работники обязаны:

2.4.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

2.4.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, образовательной организации;

2.4.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.4.4. выполнять установленные нормы труда;

2.4.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.6. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

2.4.7. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя;

2.4.8. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Все работники должны быть привиты в соответствии с национальным календарем профилактических прививок. Профилактические прививки проводятся гражданам, не имеющих медицинских противопоказаний;

2.4.9. содержать свое рабочее место, оборудование и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также выполнять требования СанПиН, соблюдать чистоту и порядок на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.10. эффективно использовать информационно-вычислительную технику, технические средства обучения и другое оборудование, бережно относиться к спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материально-технические ресурсы учреждения;

2.4.11. соблюдать требования статьи 10, статьи 12 Федерального закона РФ от 23.02.2013 №15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотин содержащей продукции».

### **III. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем устанавливаются на основе трудового договора.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ «Детский сад № 1 «Колокольчик» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, который хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Подписанный трудовой договор является основанием возникновения трудовых отношений и является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей всех уровней до 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего Договора. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса от 30.12.2001г. № 197-ФЗ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.



При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт;
- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности СТД-Р, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации;
- медицинская книжка с заключением на годность к работе;
- заключение обязательного психиатрического освидетельствования работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- справка с предыдущего места работы о северной надбавке и льготном отпуске;
- справка о заработке за два предыдущих года по форме 182н для расчета пособия по временной нетрудоспособности и другие виды пособий (при наличии);
- справка о наличии либо отсутствии судимости;
- справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача.

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

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

Согласно п 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – 273-ФЗ) право на занятие

педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

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

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

Наименование должностей работников образовательных организаций должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Номенклатуре должностей и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

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

3.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. режим и продолжительность рабочего времени, гарантии и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.9. Объем педагогической работы (педагогическая нагрузка) педагогическим работникам учреждения устанавливается работодателем на основе образовательных программ дошкольного образования, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома ППО. Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

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

3.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

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

3.13. В случае поручения работнику МБДОУ «Детский сад № 1 «Колокольчик», с его письменного согласия, выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы необходимо отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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

3.15. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ «Детский сад № 1 «Колокольчик» Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ «Детский сад № 1 «Колокольчик».

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

3.17. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических работников для нужд МБДОУ «Детский сад № 1 «Колокольчик». Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень

необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом ППО в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работодатель при необходимости направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в пять лет.

При производственной необходимости работодатель направляет работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, в период учебы за работником сохраняется место работы и заработная плата по основному месту работы, производится оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.18. Работодатель имеет право организовывать один раз в пять лет проведение рабочей аттестации работников в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям на основе оценки профессиональной деятельности.

Для этих целей в МБДОУ «Детский сад № 1 «Колокольчик» создана аттестационная комиссия (п. 2 ст. 49 273–ФЗ). В состав аттестационной комиссии при аттестации работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включается представитель первичной организации Профсоюза.

Работодатель определяет необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности по согласованию с первичной организации Профсоюза.

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

3.20. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

3.21. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.22. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового

законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.23. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями статьи 57 ТК РФ.

3.24. Срочный трудовой договор может заключаться:

3.24.1. по инициативе работника;

3.24.2. для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место;

3.24.3. для выполнения сезонной работы.

3.25. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения – с указанием причин.

3.26. В случае увольнения, произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

3.27. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного статьей 179 ТК РФ лиц предпенсионного возраста, (которым остался до пенсии срок в один год).

#### **IV. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

4.1 Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.1 работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с ППО в порядке, установленном ст. 371 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.2 Работодатель обязуется:

4.2.1 организовывать профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации рабочих и служащих;

4.2.2 обеспечивать педагогическим работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

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

4.2.4 предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего образования и профессиональных образовательных учреждениях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 —176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках освоения основных профессиональных образовательных программ, если обучение, например, осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием. При этом учитывать нормы, установленные в п. 15 ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273–ФЗ (в ред. Федерального закона от 31.12.2014 № 500–ФЗ) «Об образовании в Российской Федерации», а, именно: лица, имеющие высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением им квалификации «дипломированный специалист», имеют право быть принятыми на конкурсной основе на обучение по программам магистратуры, которое не рассматривается как получение этими лицами второго или последующего высшего образования.

4.2.5 В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Разъяснений по применению Порядка аттестации педагогов, содержащихся в Письме Минобрнауки России (№ 08-1933) и Профсоюза работников народного образования и науки РФ (№ 505) от 03.12.2014, участвовать в проведении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории и по ее результатам устанавливать работникам повышающие коэффициенты в соответствии с полученными квалификационными категориями со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

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

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

4.2.8 Утверждать работодателем представление, являющееся основанием для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, по согласованию с ППО.

4.2.9 В случаях, установленных в Региональном отраслевом соглашении,

производить повышенную оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия:

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

– при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от образовательной программы, реализуемой образовательным учреждением.

## **V. Оплата и нормирование труда**

5.1 Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ханты-Мансийска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2 Заработная плата работников состоит из: должностного оклада (тарифной ставки), компенсационных выплат стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных действующим в учреждении локальным нормативным актом, регулирующим порядок и условия оплаты труда.

5.3 Оплата труда работников учреждения устанавливается:

5.3.1 на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, Положения о размерах и условиях оплаты труда работников учреждения (утвержденного в соответствии с решением Думы города Ханты-Мансийска «О Положении о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска»), иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

5.3.2 с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

5.3.3 с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ).

5.4 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.5 В целях недопущения выплаты заработной платы в размере ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в автономном округе руководитель учреждения производит ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины прожиточного

минимума, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

5.6 При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в отделе кадров

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

5.8 Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), за первую часть месяца 25-го числа данного месяца - и 10-го числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц. Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работника в банке с использованием банковских карт. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (с. 136 ТК РФ). При этом каждому работнику на руки выдается расчетный листок с информацией о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, остатками на начало и конец расчетного периода, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ. В связи с закрытием финансового года, в целях выполнения обязательств по Соглашению о порядке и условиях предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) муниципальными бюджетными и автономными учреждениями, допускается перенос срока выплаты заработной платы за вторую половину декабря текущего года на срок - до конца декабря.

5.9 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.

5.10 Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с со ст. 147 ТК РФ по результатам специальной оценки рабочих мест, размер выплаты составляет 4% от должностного оклада (тарифной ставки) за время фактически занятости работника на таком рабочем месте.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426–ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.



5.11 При выполнении дополнительной работы: в порядке совмещения профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

5.12 Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (ст. 154 ТК РФ).

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

5.14 Работникам Учреждения при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным Законом Ханты- Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004г. № 76–ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа» (ред. от 18.02.2012г.). Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50 % заработной платы.

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

– 10 % по истечении первого года работы с увеличением на 10 % заработка за каждый последующий год работы;

– лицам в возрасте до 30 лет (молодежи), прожившим не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и впервые вступившим в трудовые отношения после января 2005 года процентная надбавка выплачивается в размере 10 % за каждые 6 месяцев работы;

– лицам в возрасте до 30 лет (молодежи), прожившим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее 5 лет по состоянию на 31 декабря 2004 года (при наличии документов, подтверждающих факт проживания), процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, финансируемых из средств местного бюджета» (раздел 3 решения Думы от 27.09.2012; 373- V).

Работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7 (Закон ХМАО-Югры от 09.12.2004 № 76-03 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в ХМАО-Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа»).

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

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении установленного срока выплаты заработной платы обязан выплатить задержанную сумму с уплатой

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

5.16 Изменение по оплате труда производится:

- при получении соответствующего образования – со дня предоставления документа об образовании в размере в соответствии с Положением;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией в размере в соответствии с Положением;

- при присвоении почетного звания, вручения награды - со дня награждения, присвоения почётного звания в размере в соответствии с Положением;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

## **VI. Рабочее время и отдых**

6.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1 рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, графиками, иными локальными нормативными актами учреждения.

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2012 года

№ 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

6.7 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724.

6.8 Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской деятельности, порядок и условия, предоставления которого определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.9 Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приема пищи в рабочее время одновременно с организацией питания воспитанников.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

6.10 Режим работы учреждения с 7.00 до 19.00. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Для женщин, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, устанавливается 36 – часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ). Для работников, работающих в сменном режиме, устанавливается суммированный учёт рабочего времени (год) (ст. 103, 104 ТК РФ).

6.11 Учреждение работает в режиме пятидневной недели. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днём при пятидневной рабочей неделе является суббота (ст. 111 ТК РФ).

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

– воспитателя – 36 часов в неделю (воспитателя, работающего непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии - 25 часов в неделю);

– музыкального руководителя – 25 часов в неделю;

– учителя-логопеда – 20 часов в неделю;

– педагога-психолога – 36 часов в неделю;

– инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;

– других категорий в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

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

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

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

6.16 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 122, 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124–125 ТК РФ. По письменному заявлению работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя (ст. 126 ТК РФ).

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

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

6.18 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для работников учреждения предоставляется:

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

6.19 Кроме ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

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

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого

отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.20 Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. Оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

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

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

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

6.24.1 без сохранения заработной платы:

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

– по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

– до 14 календарных дней в году работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ст. 263 ТК РФ);

– до 14 календарных дней в году одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ст. 263 ТК РФ);

– до 14 календарных дней в году отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери (ст. 263 ТК РФ);

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

– при сопровождении детей, идущих в 1 класс 1 сентября — 1 календарный день;

- для проводов детей на военную службу – 1 день календарный;
- рождение ребенка - 1 календарный день;
- регистрации брака детей работника – 1 календарный день;
- регистрация брака самого работника – до 3-х календарных дней;
- смерти родственников и близких (супруг(а), детей, отца, матери, родных брата или сестры) – до 3-х календарных дней.
- 4 дня в месяц по уходу за ребенком-инвалидом (ст. 262 ТК РФ)

## **VII. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

7.1 Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1 ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставляет своевременно и достоверно эту информацию в органы местного самоуправления;

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

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

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.3 Выплачивает педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, в установленном размере.

7.4 Выплачивает единовременное вознаграждение работникам в связи с юбилейной датой со дня рождения 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет, в условиях и размере, определенном действующим Отраслевым соглашением между Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников образования

и науки Российской Федерации.

7.5 Выплачивает единовременное вознаграждение неработающим юбилярам, которым исполняется 50,55,60,65,70,75,80 и каждые последующие 5 лет, в условиях и размере, определенном действующим Отраслевым соглашением между Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, заключенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.6 Оказывает работнику материальную помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей.

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

7.8 Компенсирует работникам оплату проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), на условиях и в размере, в соответствии с документами, подтверждающими расходы.

7.9 Частично возмещает за санаторно-курортное лечение работника, работающим по основному месту работы, а также его детей, один раз в 2 года, в размере 10 000 рублей на каждого.

7.10 Компенсирует стоматологические услуги, работникам, работающим по основному месту работы, один раз в 2 года, в размере 10 000.

7.11 Выплачивает работникам и неработающим членам их семей один раз в два года компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также за пределы территории Российской Федерации.

7.12 Возмещает работникам учреждения стоимости оплаченных ими за свой счет обязательных предварительных осмотров (при трудоустройстве на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), гигиенической подготовки, обязательного психиатрического обследования.

7.13 Компенсации и гарантии, установленные при выполнении работниками трудовых и иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных ст. 165–188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;



- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении работника для повышения квалификации.

## **VIII. Охрана труда**

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1 обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно – исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

8.2 Для выполнения обязательств настоящего раздела договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов учреждения и обеспечить их расходование.

8.3 Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

8.5 Заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.6 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

8.8 Приобретать и выдавать за счет средств учреждения работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)

обезвреживающих средств».

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

8.10 Приобретать и выдавать за счет средств учреждения работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № П22н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

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

8.12 Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426–ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – 426–ФЗ), если аттестация рабочих мест не проводилась, либо срок аттестации (5 лет) истек.

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

В состав комиссии включить представителей профкома первичной профсоюзной организации. Состав и порядок деятельности комиссии утвердить приказом работодателя в соответствии с требованиями 426–ФЗ.

Учитывать результаты специальной оценки условий труда при:

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

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

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

8.13 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

8.15 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227–230 ТК РФ).

8.16 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с ППО (ст. 212 ТК РФ).

8.17 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.18 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены ППО, профсоюзный уполномоченный по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

8.19 Осуществлять совместно с ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.20 Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, профсоюзным уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.21 Обеспечить за счет собственных средств прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, а также

внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011г. № 302н).

8.22 Согласно ст. 219 ТК РФ размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

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

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

8.25 Обеспечить наличие медицинских аптечек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.26 Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории работодателя.

8.27 Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

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

8.29 Профсоюзная организация учреждения обязуется:

- участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда;
- участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности готовности работодателя к началу учебного года;
- участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контролю за их выполнением;
- оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

## **IX. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза**

9.1 В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.1.1 при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2 Обязательному обеспечению процедуры учета мнения профсоюзного органа (представительного органа) в соответствии со ст. 371 ТК РФ подлежат:

- утверждение графика отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч. 2 ст. 135 ТК РФ);
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (Методические рекомендации Минобрнауки России от 18 июня 2013 г.);
- установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ч.1 ст. 144 ТК РФ);
- установление размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ (ч. 3 ст. 82 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности работы (ч. 3 ст. 102 ТК РФ);
- применение (в отношении члена профсоюза) дисциплинарного взыскания (ч. 3 ст. 193 ТК РФ);
- установление форм ДПО работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ч.3 ст. 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ч. 2 ст. 212 ТК РФ);
- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

9.3 Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.4 Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.5 Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

9.6 Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.7 С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

- (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

9.8 По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и суммированным учетом рабочего времени;

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

9.9 С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ;

– увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

9.10 С предварительного согласия городского комитета профсоюза производится применение дисциплинарного взыскания, увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

– сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

9.11 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть, без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

## **X. Организация культурного и спортивного отдыха**

10.1 Администрация Учреждения и первичная профсоюзная организация могут осуществлять сотрудничество по вопросам проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий.

## **XI. Порядок внесения изменений и дополнений**

11.1 Стороны договорились о том, что:

11.1.1 настоящий коллективный договор заключен сроком на три года;

11.1.2 коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока;

11.1.3 изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законодательством порядка, в соответствии со статьей 44 ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

11.1.4 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе вносить в него изменения и дополнения в одностороннем порядке;

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

11.1.6 любая из сторон коллективного договора имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет. Продление срока действия коллективного договора осуществляется в порядке, установленном статьей 43 ТК РФ;

11.1.7 стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет;

11.1.8 по истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не внесут в настоящий коллективный договор изменений и дополнений в соответствии с действующим законодательством или нормативными локальными актами;

11.1.9 для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию;

11.1.10 стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания;

11.1.11 председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации из прав, основанных в коллективном договоре.

## **ХII. Контроль за выполнением коллективного договора**

12.1 Стороны договорились о том, что:

12.1.1 контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей;

12.1.2 контроль за исполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его;

12.1.3 стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

12.1.4 за неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации;

12.1.5 настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган государственной



власти в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.