

От «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Заведующий

(должность)

муниципального автономного  
дошкольного образовательного  
учреждения Белоярского района  
«Детский сад комбинированного  
вида «Березка» г. Белоярский»  
(наименование организации)

Дмитриева А.В.

(подпись) (фамилия, инициалы)

«26» декабря 2022 г.



От «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»

Председатель профсоюзного

комитета

(должность)

муниципального автономного  
дошкольного образовательного  
учреждения Белоярского района  
«Детский сад комбинированного  
вида «Березка» г. Белоярский»  
(наименование организации)

Лубягина Т.А.

(подпись) (фамилия, инициалы)

«26» декабря 2022 г.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
Белоярского района  
«Детский сад комбинированного вида «Березка» г. Белоярский»  
(наименование организации)

на период

- с 01 января 2023 года по 31 декабря 2024 года

Коллективный договор принят  
на общем собрании работников

Протокол № 7 от 26 декабря 2022 г.

Коллективный договор	
(изменения в коллективный договор)	
зарегистрирован в районном центре занятости и социальной	
помощи г. Белоярский Белоярского района	
Регистрационный номер 181584	
30 декабря	2022 года
и.о. председателя СОТТС	
(должность)	Лубягина Т.А.
(подпись) (ФИО)	

г. Белоярский, 2022 г.

## Раздел 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральными законами «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации (далее - РФ), содержащими нормы трудового права.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются заведующий Дмитриева Алла Викторовна, именуемая далее «Работодатель», которая представляет интересы муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Белоярского района «Детский сад комбинированного вида «Березка» г. Белоярский» (далее - Учреждение), и работники Учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Лубягиной Татьяны Анатольевны, именуемые далее «Профком»

3. Работники Учреждения доверяют и поручают Профкому представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора несут обе стороны, согласно ст. 54 и 55 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности Учреждения, выполнение требований трудового законодательства.

5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

6. Настоящий коллективный договор заключен на два года, вступает в силу с 1 января 2023 года.

7. Стороны договорились, что в коллективный договор в период его действия могут вноситься изменения и дополнения.

8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

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

10. При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен с содержанием коллективного договора.

13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;

14. Содержание коллективного договора, порядок его заключения, изменения, расторжения определяется в соответствии со ст.41-44 ТК РФ.

## Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

### 1. Работодатель обязуется:

- 1) добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда;
- 2) обеспечивать трудовой коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- 3) обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- 4) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ);
- 5) предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- 6) своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования Профкома, разрешать посредством переговоров трудовые споры, возникающие у работников;
- 7) соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- 8) обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- 9) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 10) учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ Учреждения;
- 11) своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления соответствующего Профкома по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 12) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- 13) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 14) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 15) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ).

### 2. Профком обязуется:

- 1) способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами;
- 2) способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- 3) представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- 4) добиваться от Работодателя приостановки (отмены);
  - управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;
  - принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (ст.372 ТК РФ);
- 5) контролировать соблюдение трудового законодательства РФ, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст.41 ТК РФ);

6) выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя;

7) добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

8) вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития;

9) предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль занятости и соблюдения действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

10) осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Учреждении, требовать устранения выявленных нарушений;

11) осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации членов Профкома;

12) проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

### 3. Работники обязуются:

1) своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя.

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

3) беречь имущество Учреждения, соблюдать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную);

4) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

5) не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам;

6) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

7) содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющемуся работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

8) работники несут материальную ответственность в пределах, предусмотренных главой 39 ТК РФ.

### 4. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

4) принимать локальные нормативные акты;

5) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них;

6) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

5. Профком имеет право:

1) обсуждать с Работодателем (его представителем) социально-экономические планы развития Учреждения. Получать от Работодателя информацию по вопросам:

-о реорганизации и ликвидации Учреждения;

-о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

-о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

-по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором;

2) вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ);

3) свободно распространять информацию о своей деятельности;

4) оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи членам Профкома – работникам Учреждения.

6. Работник имеет право на:

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами;

4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

7) профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

8) участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

9) объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на получение информации о выполнении коллективного договора;

11) защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

12) возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

13) обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику,

другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя;

2. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст.70 ТК РФ);

3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ) за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

5. Работодатель обязуется:

1) оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

2) заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3) оформлять изменения определенных сторонами условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.72 ТК РФ);

4) заключать срочный трудовой договор в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения согласно ст. 59 ТК РФ;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу в Учреждение, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером Учреждения;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

5) изменять условия трудового договора (изменение определенных сторонами условий трудового договора, перевод на другую работу, перемещение, временный перевод на другую работу, перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, трудовые отношения при смене собственника имущества Учреждения, изменении подведомственности учреждения, его реорганизации, отстранение от работы) в порядке, предусмотренном законодательством о труде (ст.ст. 72-76 ТК РФ);

б) прекращать трудовые договора по следующим основаниям:

- соглашение Сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе Работника;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность);

7) учитывать дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками (ст.336 ТК РФ):

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

8) рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Профкома (ст.82 ТК РФ);

9) сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий, по сокращению численности или штата работников Учреждения, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях;

10) обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе предоставлять в соответствии с трудовым законодательством (ст.179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работ;

11) не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

При появлении новых рабочих мест в Учреждении, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата;

12) не допускать увольнение работников по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Работнику, увольняемому из Учреждения в связи с его ликвидацией (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в течение 14 календарных дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

Выплата выходного пособия производится Работодателем за счет средств Учреждения;

13) расторгать трудовой договор с работником – членом Профкома по инициативе работодателя с учетом мнения Профкома (ст. 373 ТК РФ);

14) работодатель должен своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием профсоюзного органа работников;

15) организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

16) повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем раз в три года;

17) организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», действующими нормативно-правовыми документами, принятыми в Ханты - Мансийском автономном округе – Югре.

18) порядок проведения аттестации руководящих работников (заместителей руководителя) Учреждения, а также лиц, претендующих на руководящую должность, определяется Положением о порядке проведения аттестации кандидатов на руководящую должность и руководящих работников (заместителей руководителя) Учреждения на соответствие занимаемой должности. Аттестация проводится с учетом требований, предъявляемых к должностным обязанностям руководящих работников квалификационными характеристиками, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

19) работодатель обеспечивает участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за счёт средств Учреждения;

20) проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Учреждением, в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Белоярского района «Детский сад комбинированного вида «Березка» г. Белоярский» на соответствие занимаемой должности;

21) работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен. 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 пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»;

22) сохранять уровень оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории у работников, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года. 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. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с выходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается установление уровня оплаты труда для таких работников по присвоенной ранее квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности;

23) сохранять уровень оплаты труда по присвоенной ранее квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу, в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком, в период длительной болезни, нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьёй 335 ТК РФ, или прохождения военной службы в рядах Вооружённых сил России;

24) руководствоваться Отраслевым соглашением между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы, другими распорядительными актами регионального и муниципального уровней с целью урегулирования других вопросов, связанных с аттестацией педагогических и руководящих работников, продлением срока действия квалификационной категории, учёта имеющейся категории при работе на разных педагогических должностях.

### 3. Профком обязуется:

1) осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2) инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Профкома;

3) представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

4) обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

5) участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;

6) предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и других работников

Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами. Режим работы руководителя, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Учреждения.

5. Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения для работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Для работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно с воспитанниками.

6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по приказу Работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

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

8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, 42 календарных дня.

9. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

9.1. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников, отнесенных к разделу 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

9.2. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

9.3. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления Работодателем;

время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;

время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

9.4. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

9.5. Максимальная продолжительность длительного отпуска не зависит от должности педагогического работника и составляет 12 месяцев.

9.6. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

9.7. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.

9.8. Не допускается уход в длительный отпуск более 30 процентов работников, занимающих должности воспитателей.

Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

9.9. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если Работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

9.10. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случая госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.

9.11. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется Работодателю до 1 июня, но не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором), срок предоставления.

9.12. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа Работодателя.

9.13. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить Работодателю за две недели. В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлинненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.14. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора, если это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

Под отрицательным влиянием на деятельность учреждения понимается:

невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогичной производительностью труда или близкой к этому);

замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных результатов деятельности учреждения по итогам отчетного периода;

работник осуществляет образовательную деятельность в группах, которые являются выпускными.

10. Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска (в количестве 28 календарных дней) и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, работающим в Учреждении предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня за работу в районе Крайнего Севера.

11. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня. По заявлению работника дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день может быть заменен денежной компенсацией. (ч. 1 ст. 126 ТК РФ).

12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

14. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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.

16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

17. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника в следующих случаях:

- при временной нетрудоспособности работника в период нахождения в отпуске;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска.

19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

20. На основании письменного заявления работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

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

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

23. Работники, достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

24. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Профком обязуется:

25. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.

26. Представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Учреждения.

27. Осуществлять профсоюзный контроль соблюдения требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

28. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

29. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Белоярского района «Детский сад комбинированного вида «Березка» г. Белоярский».

2. 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).

3. Работодатель гарантирует оплату труда работникам, отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже величины минимальной заработной платы, равной минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законодательством, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

4. Выплата заработной платы работнику производится не реже, чем каждые полмесяца в дни финансирования: за первую половину месяца – 26 числа текущего месяца, за вторую – 12 числа следующего месяца – полный расчет, в безналичной форме, путем перечисления на указанный работником лицевой счет в банке.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

7. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

9. Работникам Учреждения с целью поощрения за общие результаты по итогам работы за год может производиться выплата премии по итогам работы за год (далее – премиальная выплата) в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

10. В Учреждении устанавливаются следующие ежемесячные доплаты в процентах от ставки заработной платы с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- специалисту по кадрам - за организацию воинского учёта и бронирования граждан, пребывающих в запасе: от 1 до 10 граждан - в размере 5%; за работу в информационно-аналитических системах по учету контингента обучающихся, обеспечение достоверности и своевременной актуализации информации об Учреждении и сотрудниках – в размере 15%.

- делопроизводителю – за работу в информационно-аналитических системах по учету контингента обучающихся, обеспечение достоверности и своевременной актуализации информации об обучающихся и их родителях - в размере 25%;

- водителю - за классность, при наличии 2 класса - в размере 10%, при наличии 1 класса - в размере 25%. Выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя,

за время ремонта автомобиля доплата за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем;

- Работнику учреждения - за выполнение работ по ведению и обеспечению информационного наполнения официального сайта Учреждения - в размере 10%;

- Работнику учреждения - за выполнение работ по ведению публичных страниц Учреждения в социальных сетях «ВКонтакте», «Telegram», публикацию новостей от имени учреждения – в размере 15%;

- кастелянше - за выполнение работ по дизайну, пошиву и реставрации сценических костюмов персонажей культурно-массовых мероприятий и детских развлечений - в размере 30%;

- Работнику учреждения - за выполнение работ по профилактике коррупции в Учреждении - в размере 20%.

11. По результатам проведенной специальной оценки условий труда устанавливается повышенная оплата труда (ежемесячная доплата, с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в размере 4 % следующим категориям работников:

- шеф-повар;
- повар;
- кухонный рабочий;
- водитель.

Профком обязуется:

12. Осуществлять контроль реализации прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

13. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

14. Вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

15. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## **Раздел 6. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

1. В целях социальной защищенности работникам Учреждения устанавливаются:

- 1) единовременная выплата молодым специалистам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам;
- 4) ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

Единовременная выплата и ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников Учреждения осуществляются в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

Работникам Учреждения один раз в календарном году осуществляется единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

Работникам Учреждения по согласованию с Комитетом по образованию администрации Белоярского района может осуществляться единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам, а также к юбилейным датам в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда Учреждения

Единовременная премия к праздничным дням и профессиональным праздникам осуществляется в размере, определенном Положением о системе оплаты труда, работникам, состоящим в списочном составе Учреждения на дату издания соответствующего распорядительного акта, по основной занимаемой должности по

основному месту работы.

Единовременная премия к праздничным дням и профессиональным праздникам не выплачивается работникам:

1) проработавшим менее одного месяца, кроме принятых в порядке перевода из другого учреждения, финансируемого из бюджета Белоярского района;

2) заключившим срочный трудовой договор на период исполнения обязанностей отсутствующего работника (сроком до 5 месяцев);

3) находящимся в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого свыше 14 дней, длительном отпуске (предоставляемом педагогическим работникам), отпуске по уходу за ребенком.

Единовременная премия к юбилейным датам (при достижении работником возраста 50 лет и далее через каждые последующие полные пять лет) устанавливается в размере 50% от ставки заработной платы с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная премия к юбилейным датам устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения и осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

Единовременная премия к юбилейным датам не выплачивается работникам:

1) находящимся на испытательном сроке;

2) отработавшим менее 1 года в Учреждении (кроме переведенных из другого Учреждения, финансируемого из бюджета Белоярского района).

2. Работникам Учреждения производится выплата единовременного пособия:

- оплата проезда в размере 50% на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) в пределах Российской Федерации;

- материальная помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети (в том числе опекаемые) в размере 10 000 рублей;

- материальная помощь (мужу, жене, родителям, детям) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей.

3. Руководителю, заместителям руководителя Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, и педагогическим работникам Учреждения, имеющим стаж работы (руководящей, педагогической) не менее двадцати лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории Белоярского района, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости за счет средств бюджета Белоярского района выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере двенадцати ставок заработной платы, умноженных на базовый коэффициент, без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Заместителям руководителя Учреждения, деятельность которых напрямую не связана с образовательным процессом, специалистам, относимым к вспомогательному персоналу, служащим, рабочим, проработавшим в образовательных учреждениях, расположенных на территории Белоярского района, не менее 15 лет и уволившимся в связи с выходом на пенсию, производится единовременная выплата в размере одного месячного фонда оплаты труда. Данная выплата устанавливается в пределах обоснованной экономии бюджетных средств и (или) за счет средств Учреждения от приносящей доход деятельности.

5. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый 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), а также на оплату стоимости провоза багажа весом не более 23 килограммов на работника и 23 килограммов на каждого члена семьи с учетом количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза тем видом транспорта, которым следует работник и члены его семьи.

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.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающихся на дневных отделениях высших и средних общих учебных заведений), независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда производится не менее, чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращению из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

6. Работнику Учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по 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. Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства за пределы Белоярского района производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы не менее пяти лет в органах местного самоуправления Белоярского района, муниципальных учреждениях Белоярского района и уволившимся из этих организаций в связи с выходом на пенсию, за исключением пенсионеров, указанных в части шестой статьи 35 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях». Размер и порядок оплаты стоимости проезда и провоза багажа устанавливаются постановлением администрации Белоярского района.

7. Расходы на переезд к новому месту жительства, предусмотренные пунктом 7 подлежат компенсации в отношении работника и каждого из членов его семьи только один раз и только по основному месту работы.

## **Раздел 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

1. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

Средства, полученные от предоставления дополнительных платных услуг и иной приносящей доход деятельности включать в расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

3. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими и иными необходимыми средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществлять компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

4. Создавать в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе

для проведения специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6. Все работники учреждения, в соответствии с Приложением к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных статьей 214 Трудового Кодекса Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 года № 29н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств Учреждения.

7. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда в соответствии с ч. 1 ст. 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9. Работодатель проводит мероприятия направленные на профилактику ВИЧ/СПИДА на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией в соответствии с ключевыми принципами Рекомендаций МОТ 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200) и Свода практических правил Международной организации труда (МОТ) по вопросам «ВИЧ/СПИД и сфера труда»:

- Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников в Учреждении проводится информационная кампания, которая включает:

- размещение информационных материалов по ВИЧ-инфекции на стенде Учреждения;  
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда, в программы обучения по охране труда.

- Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

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

- Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

Профком обязуется:

10. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Учреждения.

12. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

13. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

14. Предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

15. Направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

16. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренные коллективным договором и соглашением по охране труда.

17. Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов.

18. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда, а также с изменениями условий труда.

19. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Работник обязуется:

20. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

21. Пользоваться и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

22. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

23. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания острого отравления.

24. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательный психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

## **Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ НА СОЗДАНИЕ И РАБОТУ ПРОФСОЮЗА**

Стороны договорились о том, что:

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

2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

3. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

Председатель профкома, его заместитель и члены Профкома Учреждения могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст. 374, 376 ТК РФ).

5. Работодатель предоставляет Профкомму необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

## Раздел 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1. Стороны пришли к договоренности соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

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

