

Филиал ГКУ РЦЗН по городу Межгорье
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« 16 » 02 20 26 г.
Регистрационный номер 4
Подпись *Тюф-Н.С.Тохиркина*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР С ПРИЛОЖЕНИЯМИ

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад № 4» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан с 16 февраля 2026 г. по 15 февраля 2029 г.

Юридический адрес: 453571 РБ г. Межгорье, ул. Комсомольская, дом 33а
телефон: 2-30-72

От работодателя:

Заведующий МАДОУ ЦРР-д/с №4
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан

[Подпись] С.Н.Якимович

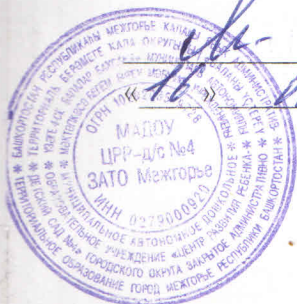
« 16 » 02 20 26 г.

От работников:

Председатель Совета трудового коллектива МАДОУ ЦРР-д/с № 4
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан

[Подпись] О.И.Густякова

« 16 » 02 20 26 г.



Коллективный договор принят
на общем собрании трудового коллектива
МАДОУ ЦРР-д/с № 4 ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
протокол от 10.02.2026 года № 2

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад № 4» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан, (далее – Учреждение), создания благоприятных условий деятельности, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым между работодателем и работниками Учреждения.

1.3. Предметом настоящего договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, представленный заведующим Учреждением (далее – **Работодатель**);
- работники Учреждения, представленные председателем **Совета трудового коллектива** (далее – **СТК**) (Приложение 14).

1.6. Стороны, заключившие коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

1.7. Работодатель рассматривает Совет трудового коллектива и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. При выполнении коллективного договора Работодатель и СТК обязуются демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание, открытость, избегать конфронтации при решении социальных проблем. В случае возникновения различий в подходах и недоразумениях они будут разрешаться посредством тесных и открытых контактов Работодателя и СТК. Для того чтобы эти усилия увенчались успехом, Работодатель и СТК должны согласованно работать друг с другом на благо трудового коллектива Учреждения.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.9. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения и не может ухудшать их положение по сравнению с нормами Трудового кодекса и другими актами законодательства.

1.10. Стороны, заключившие коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания трудового коллектива в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с Законодательством Российской Федерации.

1.13. Стороны, подписавшие коллективный договор отчитываются о его выполнении на Общем собрании трудового коллектива 2 раза в год и несут ответственность за выполнение

положений настоящего коллективного договора в соответствии со ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и ст. 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.14. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с СТК.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СТК:

- согласование с СТК;
- консультации с работодателем по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.18. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.19. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.20. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда работников на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения профессиональной культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже существующих.

2.2.2. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения трудовой функции.

2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.2.4. Создавать условия для профессионального роста, освоения передового опыта.

2.3. Совет трудового коллектива обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

2.3.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

2.3.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, должностные инструкции и инструкции по охране труда.

2.4.3. Способствовать повышению эффективности работоспособности, используя передовой опыт коллег.

2.4.4. Сохранять конфиденциальность, не разглашать персональные данные других участников воспитательно-образовательных отношений (гл.14, ст.85-90 ТК РФ).

2.4.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба образовательному учреждению, его имуществу и финансам.

2.4.7. Содержать свое рабочее место в порядке, чистоте, а также соблюдать чистоту в здании и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.8. Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материальные ресурсы.

2.4.9. Вести себя достойно, соблюдать Положение о профессиональной этике педагогического работника (Приложение 10).

2.4.10. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный работодателю;
- за ущерб, возникающий у работодателя в результате возмещения им ущерба иными лицами (ст. 238 ТК РФ);
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенному работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. 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.

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.14.).

2.6. Работник имеет право на:

2.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.6.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.6.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующей категории работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.6.7. Профессиональную подготовку и повышение квалификации.

2.6.8. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

Об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

3.6. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении (ст. 68 ТК РФ).

3.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иным федеральным законам (ст. 77 ТК РФ).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальности на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.2.Работодатель обязуется:

4.2.1.Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ № 273-ФЗ) (Приложение 10), и проводить аттестацию работников не реже чем 1 раз в пять лет (Приложение 11).

4.2.2.В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним его место работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

4.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.2.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

4.2.6. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест Работодатель обязуется осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1.Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Массовым считается увольнение 10% и более работников в течение 90 календарных дней.

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

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

5.1.2.Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.1.3.Увольнение по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия СТК (ст.82 ТК РФ).

5.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.2.Стороны договорились, что:

5.2.1.Обеспечат преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ). При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные – при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста, (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- работники, получившие профессиональное заболевание или производственную травму на предприятии;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

5.2.4. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ п.п. 2,5,6(а),7,8,10; ст.84 п.3; ст.278 п.2; ст.336 п.п. 1,2 производится с учетом мотивированного мнения СТК.

5.3. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников

5.3.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, оказанию помощи молодым педагогам, обучающимся работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации, принимают в пределах своей компетенции меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. Не допускать сокращения рабочих мест, уменьшения общего объема педагогической работы (учебной нагрузки).

5.4.2. Принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников при ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

5.4.3. Совместно определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения с учетом мнения СТК.

5.5. Работодатель:

5.5.1. Своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости и СТК информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

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

5.5.2. Обеспечивает необходимые условия для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

5.5.3. Предоставляет работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

5.5.4. При направлении работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также на прохождение независимой оценки квалификации, сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

5.5.5. Не препятствует педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе не отказывает в заверении показателей, внесенных в портфолио работника.

5.5.6. Освобождает от работы с сохранением заработной платы для реализации права педагогических работников (по их заявлению) присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

5.5.7. Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до трех календарных дней работникам - членам аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Башкортостан.

5.5.8. Разрабатывает локальный нормативный акт о нормах профессиональной этики педагогических работников организации, руководствуясь Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20.08.2019 г. №ИП-941/06/484).

5.6. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 19.11.2019 г. № ВБ-107/08/634).

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время

6.1.1. Учреждение работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные дни - суббота и воскресенье).

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 6), расписаниями занятий, коллективным договором Учреждения.

6.1.3. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели (на 1,00 ставку).

6.1.4. Продолжительность рабочего дня педагогических работников (на 1,00 ставку) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю:

- для старшего воспитателя – 36 часов в неделю;
- для воспитателей – 36 часов в неделю;
- для воспитателей, которые обучают, воспитывают, присматривают и ухаживают за воспитанниками с ОВЗ – 25 часов в неделю;
- для тьютора - 36 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю.

6.1.5. График работы работников утверждается руководителем Учреждения.

6.1.6. 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, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.1.7. Продолжительность рабочего дня или смены работников, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, в том числе у

воспитателей. Работодатель при установлении (объявлении) Правительством Республики Башкортостан дат проведения праздников, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков установленные (объявленные) нерабочие дни (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.1.8. Учитывая взаимосвязь норм законодательства об образовании и норм трудового законодательства, работникам, имеющим диплом «дипломированного специалиста», при обучении в магистратуре предоставляются дополнительные отпуска в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса РФ.

6.1.9. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены), допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным Положением об оплате труда работников (Приложение 1). Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.1.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

6.1.11. С учетом условий работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

6.1.12. Суммированный учет рабочего времени (учетный период один месяц) педагогических работников определяется должностными обязанностями, возлагаемых на них Уставом Учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

6.1.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

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

6.1.16. Работодатель обязан обеспечить точный учет рабочего времени каждого работника. Все работники обязаны расписываться в таблице учета рабочего времени, отмечая время прихода на работу и время ухода с работы. Каждый работник обязан предупреждать руководителя о причине неявки на работу, а также представлять документы,

подтверждающие его отсутствие на рабочем месте (листок временной нетрудоспособности и т.д.).

6.1.17. Работнику запрещается покидать рабочее место без предупреждения руководителя.

6.2. Время отдыха:

6.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 ТК РФ)

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

6.2.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха согласно графика работы сотрудников.

6.2.3. Одному из родителей (законному представителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (статья 262 ТК РФ).

6.2.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам вспомогательного и обслуживающего персонала продолжительностью не менее 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

6.2.5. Руководителю и педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

6.2.6. Всем работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в Местности приравненной к районам Крайнего Севера (статьи 116 и 321 ТК РФ).

6.2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СМК не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. С графиком отпусков работник должен быть извещен под подпись.

6.2.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.2.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. С учетом статьи 124 ТК РФ запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

6.2.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст. 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

6.2.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ). При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

6.2.12. Предоставлять работникам, при наличии финансовой возможности, отпуск с сохранением заработной платы (за счет экономии фонда оплаты труда) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию -2 календарных дня;
- на похороны близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, в том числе усыновленных) - 3 календарных дня;
- собственная свадьба и свадьба детей - 3 календарных дня;

6.2.13. Без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам - до 14 календарных дней;
- работникам, в случаях рождения, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае болезни без предъявления медицинских документов - 3 календарных дня в течение года;
- для ликвидации аварий в жилых помещениях работников - до 5 календарных дней;
- одинокой матери (отцу), воспитывающим ребенка до 14 лет - до 10 календарных дней.

6.2.14. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом учреждения.

6.2.15. 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. 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 (статья 125 ТК РФ).

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

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

6.2.18. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

6.2.21. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует Учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

7. Оплата труда и нормирование

7.1. Стороны исходят из того:

7.1.1. Оплата труда работников Учреждения, порядок и размеры выплат стимулирующего характера работникам производятся и устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение 1).

7.1.2. Месячная заработная плата основного работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 г. № 38-П, от 11.04.2019 г. № 17-П и от 16.12.2019 г. № 40-П.

В случае, если заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) должна быть не ниже МРОТ (включая все элементы заработной платы в соответствии со ст.129, 135 ТК РФ, установленные трудовым договором) без учета:

- районных коэффициентов и процентных надбавок в районах Крайнего Севера и Приравненных к ним местностях (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 г. № 38-П);
- выплат за сверхурочную работу (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 г. № 17-П);
- ежемесячные надбавки работникам государственных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей и 5000 рублей, в зависимости от занимаемой должности;
- выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 г. № 17-П);
- выплат за совмещение профессий (должностей) (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 г. № 40-П);
- доведение заработной платы работников учреждения до МРОТ осуществляется работодателем путем установления доплаты до МРОТ в размерах, определенных работодателем, в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

7.1.3. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выдачи заработной платы – 8-го и 23-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). Указанные дни даты выплаты заработной платы закрепляются также правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

7.1.4. При расчете заработной платы за первую половину месяца применяется расчетный способ. Заработная плата за первую половину месяца определяется по формуле:

Заработная плата за первую половину месяца	=	Оклад + надбавки, не зависящие от месячных результатов	:	Норма рабочего времени за весь месяц	x	Фактически отработанное время за первую половину месяца
--	---	--	---	--------------------------------------	---	---

7.1.5. Из заработной платы за первую половину месяца производятся удержания, предусмотренные действующим законодательством, в том числе налог на доходы физических лиц.

7.1.6. Табель учета рабочего времени закрывается два раза в месяц за три дня перед выплатой каждой части заработной платы.

7.1.7. Расчетный способ заработной платы за первую половину месяца действует с 01.01.2026 года.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (ст.136 ТК РФ).

7.2.2. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136.ТК РФ), выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае если на день увольнения работник не использовал другой день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, в день увольнения ему выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день в повышенном размере и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за каждый неиспользованный другой день отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

7.2.3. Обеспечивать оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в соответствии со ст.153 ТК РФ).

7.2.4. Совместным решением работодателя и СТК средства, полученные от экономии фонда заработной платы могут быть направлены на поощрение (премии) и оказание материальной помощи работникам (п.3 Приложения 7).

7.3. Стороны подтверждают:

7.3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством РФ, РБ. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников, утвержденным работодателем по согласованию с СТК (Приложение 1).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников регламентирующим порядок, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения (Приложение 7).

7.3.2. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя, наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Оплата труда работников производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, отдельно по каждой должности.

7.3.3. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной

сто пятидесятой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ), одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

7.3.4. Изменение оплаты труда и (или) установление повышающих коэффициентов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
- при наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы исходя из размера ставки (оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.3.5. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготные, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Фонда пенсионного и социального страхования РФ; информирует застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Фонда пенсионного и социального страхования РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

7.3.6. Стороны договорились о создании в Учреждении комиссии по трудовым спорам (Приложение 9).

7.3.7. Размеры повышающих коэффициентов и других выплат стимулирующего характера устанавливаются комиссией по распределению премиальных выплат стимулирующего характера в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы.

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

7.4. Стороны добиваются:

7.4.1. Формирования с 1 января 2026 года в Учреждении фондов стимулирующего характера.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

8.2. Стороны подтверждают, что:

8.2.1. Учреждение, в рамках, установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом Учреждения финансовые и материальные средства.

8.2.2. Оплата по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным для получения дополнительного профессионального образования, а также для прохождения независимой оценки квалификаций, осуществляется

при сохранении среднего заработка в соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

8.2.3. Педагогические работники, участвующие по решению уполномоченного органа Исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

8.2.4. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в Учреждение, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

8.2.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим ребенка-инвалида в возрасте лет, в соответствии с законодательством предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (не за счет свободного методического дня работника). Оплата труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке.

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году.

8.2.6. Работодатель создает условия для организации питания работников, оборудует для них комнату отдыха и личной гигиены.

8.2.7. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

8.2.8. Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

8.2.9. Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалидов;
- имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту. Работники предоставляют документы, подтверждающие право на льготы, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений: свидетельство о рождении ребенка, повестку или уведомление о заключении контракта.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

8.2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном ч. 3 ст. 318 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч. 2 и ч. 3 ст. 318 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч. 2 и ч. 3 ст. 318 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (ч. 5 ст. 318 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных ч. 1, ч. 2, ч. 3 и ч. 5 ст. 318 ТК РФ, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

8.2.11. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

8.2.12. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

8.2.13. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.2.14. С целью создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей»:

8.2.14.1. Предоставление очередного отпуска в удобное для работников с детьми время (например, во время школьных каникул);

8.2.14.2. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ребенком-инвалидом или тяжело болеющим ребенком;

8.2.14.3. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с детьми, длительность которого зависит от количества детей у работника.

8.2.15. Оплата специализированных курсов/программ повышения квалификации, переобучения для работниц в период беременности и отпуска по уходу за ребенком, а также многодетных работников.

8.2.16. С целью содействия работодателей в создании и совершенствовании целостной системы поддержки семей с детьми при формировании комплекса мероприятий корпоративной социальной политики (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих мер поддержки по направлению «Обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства»:

8.2.16.1. Выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка (с учетом финансово-экономических возможностей);

8.2.16.2 Выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (с учетом финансово-экономических возможностей):

– официальная регистрация первого брака.

8.2.17. С целью содействия в формировании системы мотивации граждан в том числе детей, к ведению здорового образа жизни, охраны материнского и детского здоровья, укрепления репродуктивного здоровья работников и создания условий для своевременной профилактики заболеваний (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Забота о здоровье работников и их детей»:

8.2.17.1 Предоставление оплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;

8.2.17.2. Разработка и реализация долгосрочной программы информирования работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, подготовки к беременности и рождению ребенка, ведения здорового образа жизни;

8.2.17.3 Компенсация расходов или организация летнего отдыха для детей работников на территории Российской Федерации, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения отдыха;

8.2.17.4. Содействие и дополнительное материальное поощрение (с учетом финансово-экономических возможностей) для женщины-работницы при постановке на учет до 12 недель беременности в женской консультации;

8.2.17.5. Освобождение от работы женщины-работницы (при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);

8.2.17.6. Проведение профилактической гимнастики (физкультурные пятиминутки).

8.2.18. Реализация Корпоративной программы «Укрепление здоровья работников».

8.2.18.1. С целью содействия в укреплении института семьи, защите, сохранении и продвижении в обществе традиционных российских духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Укрепление и популяризация семейных ценностей»:

8.2.18.2. Содействие в организации и развитии семейных клубов и иных сообществ для молодых и многодетных родителей, в том числе посредством привлечения партнеров организации;

8.2.18.3. Организация курсов молодых родителей и (или) посещения просветительских мероприятий по вопросам родительства для работников;

8.2.18.4. Организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями, включая премирование (вступление в брак, рождение ребенка), используя, в том числе, размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации;

8.2.18.5. Проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различным номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвященных семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных и многопоколенных семей);

8.2.18.6. Организация во взаимодействии с партнерами льготного семейного посещения работниками и их детьми культурных мероприятий, досуговых учреждений;

8.2.18.7 Организация создания и ведения чатов для работников с детьми и многодетных работников;

8.2.18.8. Содействие в получении работниками консультаций психолога, юриста и других специалистов по вопросам подготовки к семейной жизни, развития взаимоотношений в семье, воспитания, обучения и здоровья детей, профилактики и преодоления кризисных ситуаций и др.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

8.3.2. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.3.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.3.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

– при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

– при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

– в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.3.5. Предоставлять одному из родителей, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, 4 дополнительных оплачиваемых Фондом пенсионного и социального страхования РФ выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.3.6. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в случае тяжелых, длительных заболеваний (Приложение 7).

8.3.7. Организовывать распространение опыта творчески работающих педагогов, способствовать их поощрению.

8.3.8. Устанавливать персональные коэффициенты к ставкам заработной платы молодым специалистам, младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение 1), Положением о материальном стимулировании работников (Приложение 7).

8.3.9. При достижении пенсионного возраста выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размерах, определенных Положением о материальном стимулировании работников (Приложение 7).

8.3.10. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на формирование пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.4.1. В целях оказания профессиональной помощи и социальной адаптации новых работников вводится наставничество. Содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству устанавливаются в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему. Работник имеет право досрочно отказаться от наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение о наставничестве. При этом сторона, которая инициирует отказ от наставничества, обязана предупредить об этом другую сторону не менее чем за три рабочих дня.

8.4.2. Наставник назначается из числа Работников и должен обладать опытом работы:

– в Учреждении - от одного года;

– по профессии (должности) - от трех лет.

8.4.3. Наставник обязан:

– ставить перед новым Работником конкретные задачи и контролировать их выполнение по качеству и срокам;

- требовать рабочие отчеты у нового Работника в устной или письменной форме;
- оказывать всестороннюю помощь новому Работнику в овладении профессиональными приемами и методами исполнения служебных обязанностей, своевременно выявлять и устранять ошибки в его работе;
- способствовать формированию у нового Работника высоких профессиональных и морально-психологических качеств;
- отчитываться по результатам наставнической работы.

8.4.4. Наставник имеет право:

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела нового Работника, иными документами, характеризующими нового Работника;
- участвовать в аттестации нового Работника;
- вносить предложения руководителю учреждения, о его поощрении, наложении на него дисциплинарного взыскания.

8.4.5. За наставничество Работнику устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 11,6 процентов (от ставки заработной платы, оклада). В период нахождения стажера в отпуске наставничество не осуществляется, поэтому доплата за наставничество не выплачивается.

8.4.6. Назначение наставником и установление надбавки (доплаты) производится согласно приказу руководителя Учреждения.

8.5. Стороны:

8.5.1. Осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждения.

8.5.2. Добиваются выделения средств из Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на оздоровление и организацию санаторно-курортного лечения работников Учреждения.

8.6. Стороны обязуются:

8.6.1. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников (Приложение 7).

8.6.2. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения СТК.

8.6.3. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.) (Приложение 7).

8.6.4. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием работника (Приложение 7).

8.6.5. Обеспечивать работников и детей работников Учреждения путевками для отдыха и лечения при наличии финансовых средств.

8.6.6. Оплачивать раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ.

8.6.7. Устанавливать иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты, используя права, предусмотренные законом.

9. Гарантии отдельным категориям работников молодые специалисты

9.1. Стороны при регулировании вопросов соблюдения прав и гарантий молодых специалистов, закрепления их в образовательной организации, подтверждают:

9.1.1. Статус молодых специалистов регулируется Федеральным законом от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

9.1.2. Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (в том числе непедагогического профиля).

9.1.3. К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки относятся:

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в 22 выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.1.4. Педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени. Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда (т.е. устанавливается сверх минимального размера оплаты труда).

9.1.5. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник — молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 6 месяцев со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.1.6. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

9.1.7. В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включается перерыв в работе продолжительностью не более 3 месяцев.

9.1.8. В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.1.9. Статус молодого специалиста, приступившего к работе до 1 января 2024 года реализуется в течение 5 лет с момента начала реализации статуса молодого специалиста.

9.1.10. В случае присвоения работнику статуса молодого специалиста, статус продолжает действовать и после достижения работником возраста 35 лет.

9.1.11. Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой (страховой) стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

9.1.12. Ежемесячная стимулирующая надбавка сохраняется при получении молодым специалистом квалификационной категории.

9.1.13. В случае если молодой специалист получил квалификационную категорию до 1 января 2024 года за ним сохраняется (возобновляется) право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки.

9.1.14. Если ранее работник получил статус молодого специалиста, как закончивший полный курс обучения в профессиональных образовательных организациях, то в случае окончания обучения в образовательных организациях высшего образования в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования «Образование и 23 педагогические науки» работник получает право на повторное присвоение статуса молодого специалиста с выплатой ежемесячной стимулирующей надбавки в течение 5 лет.

9.1.15. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в течение года после окончания обучения к работе на педагогические должности в образовательной организации, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере четырех окладов.

9.1.16. Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения в образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации.

9.1.17. Право педагогического работника на получение единовременной стимулирующей выплаты сохраняется по первому месту работы до момента реализации этого права.

9.1.18. Заработная плата без учета единовременной стимулирующей выплаты не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

9.1.19. Установление педагогическому работнику единовременной стимулирующей выплаты не предполагает заключения с ним каких-либо дополнительных договоров, предусматривающих отработку и оформления дополнительных обязательств, помимо трудовых.

9.1.20. Если молодой специалист по каким-либо причинам не получил эту выплату в год поступления на работу эта выплата осуществляется в последующем году.

9.2. Стороны договорились, что работодатель:

9.2.1. Проводит работу по упорядочению режима работы молодых педагогических работников с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Стороны содействуют:

- созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места, необходимых для выполнения должностных обязанностей;
- повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, прохождению аттестации;
- внедрению в организации различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной деятельности организации;
- установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов; - созданию в организации совета по работе с молодыми кадрами.

9.4. Работники с семейными обязанностями, работники, участвующие в патриотическом воспитании обучающихся, работники, являющиеся членами семей военнослужащих

9.4.1 Стороны при регулировании трудовых отношений с работниками с семейными обязанностями, работниками, участвующими в патриотическом воспитании обучающихся, работниками, являющимися членами семей военнослужащих подтверждают, что:

9.4.1.1 Работники, имеющие двух детей в возрасте до 12 лет, имеют право на первоочередное получение ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или другое удобное для них время.

9.4.1.2. Работникам, членам семей военнослужащих ежегодные оплачиваемые отпуска (часть отпуска, ранее неиспользованная часть отпуска) по их желанию

предоставляются одновременно с отпуском военнослужащих, призванными на военную службу по мобилизации 24 или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации и участвующие в специальной военной операции. При этом по желанию работников, членов семей военнослужащих, продолжительность их отпуска может быть такой же, как у отпуска военнослужащих. Часть отпуска работникам, членам семей военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы и по совместительству, предоставляется без сохранения заработной платы.

9.4.1.3. По заявлению работников, членам семей военнослужащих, которые проходят курс лечения и реабилитации вследствие полученных ранений, травм и контузий при исполнении обязанностей военной службы, в целях поддержки военнослужащего предоставляется возможность получения ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) или, если ежегодный оплачиваемый отпуск в данном рабочем году уже использован, то предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

9.4.1.4. В период приостановления действия трудового договора за работниками, призванными на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации, сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки (педагогической работы).

9.4.1.5. Период приостановления действия трудового договора с педагогическими работниками, призванными на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации, засчитывается в педагогический стаж работника для определения размера повышающего коэффициента за педагогический стаж к оплате за фактическую нагрузку из расчета два дня педагогического стажа за один день службы (один к двум).

9.4.1.6. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы: при сроках беременности до 12 недель - 1 рабочий день, с 12 до 20 недель - 2 дня, 20 и более недель - 3 рабочих дня.

9.4.1.7. По заявлению членов семей военнослужащих работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни на период краткосрочного отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящим военную службу по контракту, и участвующих в проведении специальной военной операции.

9.4.1.8. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

9.4.1.9. Не допускается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующим категориям работников: женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за

больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 25 матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, при этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

10. Охрана труда и здоровья

10.1. В целях реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 216.1 ТК РФ) между Работодателем и СТК заключается Соглашение по охране труда (Приложение 2).

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.214 ТК РФ и Письмом Минобрнауки России от 25.08.2015 № 12-1077 «О направлении рекомендаций», включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.

10.2.2. Создавать на паритетной основе совместно с СТК комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение 8).

10.2.3. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими законодательными и нормативными актами.

10.2.4. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

10.2.5. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

10.2.6. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

10.2.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

10.2.8. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда к началу учебного года.

10.2.9. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

10.2.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям (ст.212 ТК РФ) в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с СТК.

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

10.2.12. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

10.2.13. Обеспечивать в установленном порядке проведение работ по специальной оценке условий труда, оценки профессиональных рисков и информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах

10.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам по результатам специальной оценки условий труда за тяжесть трудового процесса надбавку в размере 15% оклада (Приложение 5).

10.2.15. Обеспечивать учет и анализ производственного травматизма, принятие мер по его предупреждению, разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение 3).

10.2.16. Обновлять по необходимости уголки охраны труда.

10.2.17. Приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду и специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые установлены в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Обеспечивать своевременную выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение 4, Приложение 4.1). Администрации, совместно с комиссией по охране труда предоставлено право продлевать сроки носки спецодежды, исходя из реального состояния после окончания срока носки, установленного по нормам.

10.2.18. Организовывать контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.2.19. Обеспечивать за счет средств образовательной организации:

– прохождение работниками Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников Учреждения по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

– обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

10.2.20. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

10.2.21. Предоставлять работникам два оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

10.2.22. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

10.2.23. 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 (ст. 220 ТК РФ).

10.2.24. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

10.2.25. Предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 10 000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

10.2.26. Выплачивать за счет средств от приносящей доход деятельности единовременное пособие в качестве возмещения морального вреда семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания.

10.2.27. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, ответственному лицу 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.

10.2.28. Предусматривать включение представителей СТК в состав комиссии по проверке готовности Учреждения к началу учебного года.

10.2.29. Проводить профилактическую работу по информированию работников о проблемах ВИЧ-инфекции и методах защиты, назначать ответственных за реализацию мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции в организации. Использовать на рабочих местах общепринятые меры предосторожности, в том числе выполнение правил личной гигиены, как средство снижения риска заражения ВИЧ и других передающихся через кровь инфекций.

10.2.30. Устанавливает надбавку (до 10 % от оклада) работнику учреждения, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда в Учреждении.

10.2.31. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

– организует и проводит физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

– организует и проводит физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физическую культуру (ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК);

– приобретает, содержит и обновляет спортивный инвентарь.

10.2.32. Обеспечивать реализацию мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками.

10.2.33. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах.

10.2.34. Оказывать содействие инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, ответственному лицу по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. Создают на паритетной основе постоянно действующую комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение 8).

10.3.2. Регулярно рассматривают на заседаниях комиссии по охране труда вопросы состояния охраны труда и информируют работников о принимаемых мерах в этой области.

10.4. Совет трудового коллектива обязуется:

10.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации Учреждения.

10.4.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

10.4.3. Избирать ответственных лиц по охране труда.

10.4.4. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

10.4.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками Учреждения.

10.4.6. Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

10.4.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.4.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений (приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя).

10.5. Работники обязуются:

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

10.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний и требований охраны труда.

10.5.3. Немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя. (Приложение 12).

10.5.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.5.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

10.5.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч.1.ст.185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч.2.ст.185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч.3.ст.185.1 ТК РФ).

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон коллективного договора

11.1. Стороны договорились:

11.1.1. Совместно разрабатывать 2 раза в год план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.1.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в ГКУ ВМ ЦЗН на уведомительную регистрацию.

11.1.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

11.1.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания.

12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до 3 лет. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

13. Контроль за выполнением коллективного договора

13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в порядке и на условиях, определенных настоящим коллективным договором, соответствующими органами по труду.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 256233904371995990837526139856067300059550830092

Владелец Якимович Светлана Николаевна

Действителен с 06.11.2025 по 06.11.2026