

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Калтанское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа» (далее – Калтанское СУВУ, Учреждение) на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы" (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020) (далее – Отраслевое соглашение), Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях", иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Калтанского СУВУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются Работодатель в лице директора Калтанского СУВУ и Работники Калтанского СУВУ в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, в том числе на Работников, заключивших

трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

1.11. Коллективный договор заключается в письменной форме. Изменение условий договора и внесение дополнений в договор производятся в том же порядке, что и его принятие, путем оформления дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой его частью.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.
- 2) Положение об оплате труда и премирования работников Учреждения.
- 3) План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

4) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.

5) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

6) Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).

7) Список должностей работников, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко.

8) Соглашение по охране труда.

9) Инструкции по охране труда.

10) Тарификация на учебный год.

11) График отпусков на календарный год.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- учет мнения Совета трудового коллектива;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

II. ПРАВА И ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Интересы трудового коллектива в переговорах с Работодателем представляет избираемый и подотчетный общему собранию работников Учреждения представительный орган – Совет трудового коллектива (далее – СТК). Порядок избрания и деятельность СТК урегулированы в Положении о Совете трудового коллектива.

2.2. Работодатель осуществляет управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, управлением финансово-хозяйственной деятельностью Калтанского СУВУ, заключает трудовые договора и соглашения.

2.3. Работодатель знакомит работника с условиями оплаты труда, системой учета рабочего времени, информирует коллектив об источниках финансирования, информирует коллектив по важнейшим вопросам производственной деятельности и учебного процесса, взаимодействует с ним по выполнению условий Коллективного договора.

2.4. Члены трудового коллектива обязуются выполнять должностные обязанности работников Калтанского СУВУ, соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего распорядка, отчитываться о своей работе в установленные

Работодателем сроки.

2.5. Работники Калтанского СУВУ несут материальную ответственность за сохранность имущества Учреждения, согласно законодательству.

2.6. Работодатель регулирует трудовые отношения в части дистанционной (удаленной) работы Работников, в период выполнения ими трудовой функции, действием трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1. ТК РФ.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, и один экземпляр выдается на руки Работнику. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. ст. 58, 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.

3.4. В трудовом договоре указываются обязательные сведения и условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе: объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (гл. 12 ТК РФ).

3.5. Работодатель обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение Работником трудовых

(должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

3.6. Работодатель обеспечивают своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых Работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

3.7. Работники образовательного Учреждения, включая директора и заместителей директора Учреждения, реализующего общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических Работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей Работники Учреждения, включая директора и заместителей директора Учреждения, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических Работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.



3.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим Работникам устанавливается Работодателем и определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения и других, конкретных условий в данном Учреждении с учетом мнения СТК. Объем учебной нагрузки педагогического Работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника. Учебные нагрузки преподавателей и других Работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, на новый учебный год устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения СТК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работника в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен в письменном виде ознакомить педагогических Работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до их ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

3.9. При установлении преподавателям, для которых данное Учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов (классов-комплектов). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы, в том же Учреждении, а также педагогическим Работникам других образовательных учреждений и Работникам предприятий, учреждений и организаций (включая Работников органов управления образованием и учебно-методических центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

3.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Учреждения, возможны только:



а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случае:

- уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов (классов-комплектов);

- временное увеличение объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника (продолжительность выполнения Работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда Работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа, в том же Учреждении на все время простоя;

- восстановления на работу преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

3.14. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (гл. 12 ТК РФ).

3.15. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.16. О проведении изменений условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда и премировании Работников.

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

3.18. Работодатель или его полномочный представитель обязан:

- а) до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью

Работника, действующими в Учреждении;

б) вести трудовые книжки Работников, в том числе по личному заявлению Работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. Работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) по запросу Работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей Работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности Работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических Работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч.1ст. 195.3 ТК РФ.

3.19. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только на основании, предусмотренном ТК РФ и иными федеральными законами (гл. 13 ТК РФ).

3.20. При оформлении трудового договора наименование должности Работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей Работников Учреждений образования Российской Федерации.

3.21. При увольнении по сокращению численности или штата Работников не допускается:

- увеличение предельной численности контингента обучающихся, установленной государственным заданием на очередной финансовый год и плановый период;

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет).

3.22. Преимущественное право оставлять на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих

Работников при равной квалификации и производительности труда:

- Работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- Работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

3.23. При расторжении трудового договора Работникам выплачивается выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ, в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора:

- при отказе Работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора;

- при выходе на пенсию;

- по инициативе Работника при невыполнении Работодателем условий трудового договора;

- другие случаи выплаты выходного пособия, предусмотренные Коллективным договором.

3.24. С Работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими Работниками в дистанционном режиме Работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего Работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с

Работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании Работником личного имущества с согласия или ведома Работодателя и в его интересах Работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.1.2. Работодатель с учетом мнения СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечивать направление педагогических Работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки (в разрезе профессий, специальностей) для работы в образовательном пространстве, требующем знание приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

4.2.2. Направлять педагогических Работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации не реже чем один раз в три года.

4.2.3. В случаях высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.2.4. В случае направления Работника для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту 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).

4.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в Учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 177

ТК РФ.

4.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки.

4.2.7. Организовать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ, «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 276 и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.2.8. Не отказывать педагогическому Работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический Работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОЙСТВУ

5.1. Работодатель обязан:

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).

5.1.2. Обеспечить выполнение требований о своевременном уведомлении органа службы занятости в письменной форме о предстоящем увольнении Работников Учреждения в связи с сокращением штата или численности (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1) не позднее чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий. Если решение о сокращении численности или штата Работников, а также в случае ликвидации организации, может привести к массовому увольнению Работников, уведомить орган службы занятости необходимо не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В уведомлении должны быть указаны должность, профессия, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника (абз. 1 п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1).

5.1.3. Предупредить Работников персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения в соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников Учреждения.

5.1.4. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

5.1.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. При сокращении численности или штата Работников нельзя уволить Работников, которые перечислены в ст. 81, 261 ТК РФ:

- одинокие родительницы, воспитывающие ребёнка, являющегося инвалидом и не достигшего восемнадцатилетнего возраста;

- одинокие родительницы, воспитывающие ребёнка младше четырнадцати лет;

- женщины, имеющие детей до трёх лет;

- родитель (или другой законный представитель) — единственный кормилец инвалида младше восемнадцати лет, при условии, что второй родитель не трудоустроен;

- родитель (законный представитель) — единственный кормилец ребёнка младше трёх лет в семье, воспитывающей малолетних детей (трёх и более), если другой родитель не работает;

- беременные женщины (за исключением случая ликвидации Учреждения);

- Работники в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации Учреждения).

5.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5.2.4. 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 и ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые, в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других Работников Учреждения, определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических Работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических Работников регулируются в соответствии с ч.3 ст. 333 ТК РФ соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом № 1601.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

6.2. Рабочее время Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (гл. 15 ТК РФ), утверждаемыми Работодателем с учетом мнения СТК, а также условиями трудового договора; должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.3. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-управленческого, прочего обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

6.5. Для педагогических Работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.6. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

6.9. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

6.10. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в

возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.13. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников Учреждения. В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора. Для педагогических Работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.15. Педагогическим Работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.16. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работнику и до истечения шести месяцев. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков соответствует нормам ст. 122 ТК РФ.

6.17. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим Работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска Работников, замещающих должности педагогических Работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

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

6.19. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ч. 4 ст. 124 ТК РФ).

6.20. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество Работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.21. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических Работников его продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.22. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему одиннадцать месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

6.23. Запрещается направление Работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе Работодателя.

6.24. Работодатель обязуется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем на основании

ст. 128 ТК РФ, в следующих случаях:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- для прохода первоклассника родителем в школу 1 сентября – 1 календарный день;

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до пяти календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней.

6.25. Стороны договорились о предоставлении Работникам Учреждения дополнительно оплачиваемых рабочих дней в следующих случаях:

- похорон близких родственников Работника (супруга, супруг, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки) – 3 календарных дня.

6.26. Предоставлять педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.27. Общим выходным днем для педагогических Работников является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с Работником (ст. 111 ТК РФ).

6.28. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических Работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

6.29. Дежурство педагогических Работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.30. По согласованию с СТК для Работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени (ежегодный) с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов.

6.31. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий Работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматриваются правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска Работника за ненормированный рабочий день составляет 14 календарных дней.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.32. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ч. 1 ст. 126 ТК РФ).

6.33. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ - 7 календарных дней.

Замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях не допускается (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ) (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

VII. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, положением об оплате труда и премировании Работников Учреждения и включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей (профессий), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), иные выплаты компенсационного характера, не входящие в прямые должностные обязанности Работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом, учебными мастерскими, руководство методическим объединением, дополнительная

работа (без занятия штатных должностей) и т.д.), выплаты стимулирующего характера. Оплата труда Работников в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 % тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время).

7.1.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц каждые полмесяца путем перечисления на карты «Мир» в рамках зарплатного проекта. День выплаты заработной платы за первую половину месяца 20 число текущего месяца. Окончательный расчет за месяц – 5 число месяца, следующего за расчетным.

7.1.3. При выплате заработной платы производится выдача каждому Работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся Работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

7.2. Изменение размеров оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения. При наступлении у Работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором

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

7.4. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.5. При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117, 147 ТК РФ:

- для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю;

- продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого

отпуска Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям, составляет 7 календарных дней.

- размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.6. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

При наличии письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ч. 2 ст. 94 ТК РФ для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с ч. 1-3 ст. 92 ТК РФ:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

7.7. Инвалидам, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Не допускается установление условий труда, ухудшающих положение инвалидов, по сравнению с другими Работниками (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие),

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

7.8. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям Работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности

присвоена квалификационная категория.

7.9. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим Работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим Работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 "О вознаграждении педагогических Работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя.

7.10. При исчислении заработной платы педагогических Работников применять унифицированную и традиционно используемую форму, именуемую "тарификационный список".

7.11. В целях материальной поддержки педагогических Работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

7.12. В случае истечения у педагогического Работника срока действия квалификационной категории за один год до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях"), сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

7.13. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.14. В случае выхода на работу по окончании длительной болезни или после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода.

7.15. В случае наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата Работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права Работников на прохождение аттестации, сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории не более чем на один год.

7.16. Производить оплату труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим Работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

7.17. Производить оплату труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Таблице 1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

Таблица 1

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор	Учитель, преподаватель (при выполнении

основ безопасности жизнедеятельности	учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

<p>производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
--	--

7.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

7.19. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

7.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

7.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет директор Учреждения.

VIII. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Стороны договорились, что:

Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:



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

8.2.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.2.3. 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 и/или отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях");

- при выходе на работу по окончании длительной болезни, после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим Работникам, после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата Работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права Работников на прохождение аттестации.

8.2.4. Освобождать педагогических Работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

8.2.5. Предоставлять меры социальной поддержки (выплата ежемесячного социального пособия) молодым специалистам (педагогические Работники в возрасте до 30 лет, впервые после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования приступившие к педагогической деятельности и работающие в Учреждении до истечения трех лет со дня окончания образовательного учреждения; датой окончания образовательного

учреждения является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанная в дипломе).

8.2.6. Предоставлять сотруднику предпенсионного возраста гарантии:

-ежегодная оплачиваемая диспансеризация (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ);

-запрет на необоснованный отказ в приеме на работу, в том числе из-за возраста соискателя (ст. 64 ТК РФ), бесосновательное увольнение (ст. 144.1 УК РФ).

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1.Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

9.2.Работодатель обязуется:

9.2.1.Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного и технологического процессов.

9.2.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

9.2.3. Вводить должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

9.2.4.Использовать финансирование (выделенные средства) на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров Работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

9.2.5.Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, в соответствии с Приложением к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 г. № 580н

9.2.6.Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ, предоставление гарантий и компенсаций Работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

9.2.7.Организовывать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочих

местах и проверки знаний требований охраны труда

9.2.8. Проводить обучение по охране труда Работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

9.2.9. Обеспечивать проверку знаний Работников Учреждения по охране труда к началу учебного года.

9.2.10. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9.2.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с СТК.

9.2.12. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

9.2.13. Организовывать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст. 212 ТК РФ).

9.2.14. Обеспечивать за счет средств Работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования Работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

9.2.15. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих Работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные Работники проходят внеочередные медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ).

9.2.16. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

9.2.17. Обеспечивать совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье Работников (в том числе обеспечение Работникам питьевого режима).

9.2.18. Обеспечивать диспансеризацию Работников Учреждения в рамках обеспечения требований, предусмотренных ст. 185.1. ТК РФ, федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами РФ

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

9.2.20. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.2.21. Создать на паритетной основе совместно с СТК комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.

9.2.22. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для приема пищи и отдыха Работников Учреждения.

9.4. 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.

9.5. Работники обязуются:

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

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

9.5.3. Проходить периодические и внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

9.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.5.5. Незамедлительно, лично извещать любым доступным способом Работодателя, дежурного от руководящего состава (дежурного администратора), заместителя директора либо руководителя своего структурного подразделения Учреждения:

- о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей,
- о каждом чрезвычайном происшествии, несчастном случае, связанном с воспитанниками и (или) Работниками Учреждения,
- об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков инфекционного заболевания (отравления),
- в случае своего ухода на больничный лист при возникновении временной нетрудоспособности.

9.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью

Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

9.7. Обязательства СТК:

9.7.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

9.7.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда.

9.7.3. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий (соглашения) по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

9.7.4. В целях защиты прав и интересов Работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов Учреждения в области охраны труда (программы, планы мероприятий, соглашения), улучшения условий и охраны труда, документов о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу во вредных условиях труда и др.);

- осуществлять защиту прав Работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам Учреждения по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения Коллективного и трудового договоров.

9.8. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на общем собрании Работников вопросы состояния условий и охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

Х. ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ СВОБОДНОЙ ОТ КУРЕНИЯ

10.1. В целях предупреждения возникновения заболеваний, связанных с воздействием окружающего табачного дыма и потреблением табака, сокращения потребления табака, исключения отрицательного влияния курения табака на активных и пассивных курильщиков, пропаганды здорового образа жизни и в целях исключения возникновения пожароопасных ситуаций запрещается курение табака на рабочих местах, в рабочих зонах, а также во всех помещениях, местах общего пользования здания (туалетные комнаты, лестничные площадки и пролеты, коридоры, холлы, ниши в стенах и др.), принадлежащего Работодателю на крыше здания, на прилегающей к нему территории, а также у главного входа и запасных выходов из здания.

10.2. Запрещается закрывать датчики-сигнализаторы сигаретного дыма, установленные в здании, принадлежащем Работодателю.

10.3. Запрещается размещать на рабочих местах, в рабочих зонах (кабинеты, офисные пространства, рабочие площадки), а также непосредственно на офисной мебели, офисных стенах, на обоях рабочего стола компьютеров визуальную информацию (плакаты, календари, рисунки, фотографии, рекламные и сувенирные наклейки и т.п.), содержащую изображения, связанные с табаком: процесс курения, сигареты, сигары, кальяны и т.п.

10.4. Запрещается наличие на рабочих местах и в рабочих зонах (офисная мебель, подоконники, полки и т.п.) атрибутов курения табака: пепельниц, пачек сигарет, сигар, зажигалок, спичек, мундштук, курительных трубок и т.п., а также сувенирной, журнальной продукции, канцелярских товаров, чашек и т.д. с изображением атрибутов курения табака.

10.5. Запрещается появление на работе в одежде с изображением атрибутов курения табака (майки, футболки, рубашки, галстуки, бейсболки и др.) и надписями на табачные темы.

10.6. Информирование Работников о политике запрета курения осуществляется ответственным лицом Работодателя (специалист по управлению персоналом), назначенным соответствующим приказом.

10.7. Ответственное должностное лицо проводит инспектирование потенциально возможных мест для курения (лестницы, запасные выходы, туалетные комнаты, главный вход в здание, прилегающая территория и т.п.).

Контроль также может осуществляться с применением камер видеонаблюдения согласно, при условии наличия письменного согласия всех Работников на ведение видеонаблюдения и информированности об этом всех Работников (ч. 1 ст. 23, ч. 1 ст. 24 Конституции Российской Федерации, абз. 6 ст. 209, абз. 2 ч. 2 ст. 212 ТК РФ) с помощью информационных табличек следующего содержания: «Ведется видеонаблюдение» (абз. 7 ч. 1 ст. 21 ТК РФ). Действия Работника, заснятые на видеоноситель, могут быть просмотрены только работниками, имеющими согласно приказу доступ к персональным данным в результате мониторинга систем видеонаблюдения и правомочия налагать дисциплинарные взыскания за нарушение требований программы организации рабочей среды, свободной от курения (при условии соблюдения им режима секретности (конфиденциальности) полученных персональных данных Работника) (п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», п. 2 ст. 86 ТК РФ).

10.8. Несоблюдение положений настоящего раздела приравнивается к нарушению трудовых обязанностей и трудовой дисциплины и может повлечь наложение дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 192 ТК РФ.

XI. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ НОВОЙ КОРОНОВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ

11.1. Работодатель в целях противодействия распространения коронавирусной инфекции:

11.1.1. Разрабатывает и размещает на территории правила личной

гигиены, входа и выхода из помещений, регламент дезинфекции и уборки помещений.

11.1.2.Информирует Работников о рисках новой коронавирусной инфекции COVID-19, мерах индивидуальной профилактики, необходимости своевременного обращения за медицинской помощью при появлении первых симптомов ОРВИ.

11.1.3.Обеспечивает подготовку и переподготовку Работников по правилам личной гигиены и технике безопасности.

11.1.4. Организует ежедневный визуальный осмотр и опрос Работников на предмет наличия симптомов ОРВИ перед началом и в течении рабочего дня.

11.1.5. Обеспечивает измерение температуры Работников перед началом работы (при температуре 37.0 и выше, либо при других явных признаках ОРВИ, сотрудник должен быть отстранен от работы).

11.1.6.Не допускает до работы Работников с симптомами заболевания ОРВИ и уведомляет их о необходимости обращения в медицинское учреждение. Возобновление допуска к работе проводится только при наличии справки лечебного учреждения о выздоровлении.

11.1.7. Обеспечивает Работников запасом одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и замены масок не реже одного раза в 2 часа) для использования их при работе, а также кожными антисептиками для обработки рук, дезинфицирующими средствами. Повторное использование одноразовых масок не допускается.

11.1.8.Обеспечивает регулярную дезинфекцию помещений и их регулярное (каждые 2 часа) проветривание. Дезинфекция может проводиться собственными силами и посредством привлечения специализированных организаций. Обеззараживанию подлежат все поверхности, оборудование и инвентарь производственных помещений, помещений для приема пищи, санузлов.

11.1.9.Устанавливает график посещения комнат для приема пищи сотрудниками разных подразделений в целях предотвращения скопления людей в помещении, с рассадкой Работников на расстоянии не менее 1,5 м друг от друга.

11.1.10.При подтверждении у Работника заражения новой коронавирусной инфекцией COVID-19:

- направляет вызов в специализированную выездную бригаду скорой медицинской помощи, содействовать направлению пациента в медицинские организации, оказывающие медицинскую помощь в стационарных условиях;

- формирует сведения о контактах Работника в рамках исполнения служебных обязанностей за последние 14 дней и уведомить всех Работников, входящих в данный список, о необходимости соблюдения режима самоизоляции.

11.1.11.Информирует Работников, выезжающих из Российской Федерации, о необходимости лабораторных исследований на COVID-19 методом ПЦР в течение трех календарных дней со дня прибытия Работника на территорию Российской Федерации.

11.2. Работники в целях противодействия распространения коронавирусной инфекции обязаны:

11.2.1. Соблюдать санитарные нормы и правила личной гигиены, установленные в Учреждении.

11.2.2. Оповещать непосредственного руководителя или ответственного сотрудника кадровой службы о любых отклонениях в состоянии здоровья.

11.2.3. При выезде за пределы Российской Федерации, пройти лабораторное исследование на COVID-19 методом ПЦР в течение трех календарных дней со дня прибытия на территорию Российской Федерации.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Стороны договорились, что:

12.1.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ч. 1 ст. 50 ТК РФ).

12.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываются на общем собрании Работников о его выполнении (не реже одного раза в год).

12.1.3. Все разногласия и конфликты, связанные с выполнением Коллективного договора, рассматриваются в трехдневный срок.

12.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

12.1.6. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

12.1.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.