

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 18 Г. ТОМСКА**

РЕШЕНИЕ

Общего собрания
трудового коллектива
МБДОУ № 18
от _____
Протокол № _____

СОГЛАСОВАНО

Председателем ПК
МБДОУ №18
_____ А.В. Богданова
от _____
Протокол № _____

РЕШЕНИЕ

Управляющего совета
МБДОУ № 18
от _____
Протокол № _____

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 18
_____ С.Н. Новикова
от _____
Приказ № _____

Изменения и дополнения в коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида МБДОУ № 18 г. Томска

634513, г. Томск, с. Дзержинское, улица Фабричная, д. 17а, тел.: (3822) 91-40-52, e-mail: dou18@education70.ru
ОКПО: 76642103, ИНН/КПП: 7017115482/701701001

РЕШЕНИЕ:

О внесении изменений и дополнений в коллективный договор на 2022 – 2025 годы,
зарегистрированный 10.02.2022г. № 582

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида МБДОУ № 18 г. Томска

Адрес учреждения

634513, г. Томск, с. Дзержинское, улица Фабричная, д. 17а,

**Внесение изменений и дополнений
в Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 18 Приложение № 6
к коллективному договору МБДОУ № 18
на 2022-2025гг. от 01.02.2022г.**

1. В пункте 1.1 Раздела I «Общие положения» Правил внутреннего распорядка Приложения № 6 к коллективному договору слова «Законом Российской Федерации» заменить словами «Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ».

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. В подпункте 2.1.6, абзаце втором подпункта 2.1.10 пункта 2.1 Раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка Приложения № 6 к коллективному договору слова «Закона РФ «Об образовании в РФ», заменить словами «Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 «Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается. Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 «Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3. В абзаце восьмом подпункта 2.1.7 пункта 2.1 Раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка Приложения № 6 к коллективному договору слова «настоящим Кодексом» заменить словами «Трудовым кодексом Российской Федерации».

- при поступлении на работу, связанную с деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры искусства с участием несовершеннолетних, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

4. Ссылку № 21 к подпункту 2.1.13 пункта 2.1 Раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка Приложения № 6 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

«²¹см. Постановление Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250 «Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации», приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»

5. Абзац пятый подпункта 2.3.2 Раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка Приложения № 6 к коллективному договору после слов «за два месяца» дополнить словами «если иное не предусмотрено ТК РФ»

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан

уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

6. В подпунктах 3.2.3 и 3.2.4 пункта 3.2 Раздела III «Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора» Правил внутреннего трудового распорядка Приложение № 6 к коллективному договору слово «находящихся» следует заменить словом «находящегося»

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т. ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя.

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т. ч. к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя.

7. Подпункт 3.2.5 пункта 3.2 Раздела III «Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора» Правил внутреннего трудового распорядка Приложение № 6 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

3.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8. В подпункте 3.5.8. пункта 3.5 Раздела III «Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора» Правил внутреннего трудового распорядка Приложение № 6 к коллективному договору слова «перечислить места, где установлено видеонаблюдение» исключить.

3.5.8. с целью создания безопасных условий труда для работников установить видеонаблюдение. Ознакомить всех сотрудников под роспись.

9. Подпункт 3.6.14 пункта 3.6 Раздела III «Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора» Правил внутреннего трудового распорядка Приложение № 6 к коллективному договору после слов «медицинских осмотров», дополнить словами «обязательного психиатрического освидетельствования».

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний;

10. Абзацы третий и четвертый пункта 3.6.15 Раздела III «Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора» Правил внутреннего трудового распорядка Приложение № 6 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

«- на один рабочий день один раз в году работникам, достигшим возраста сорока лет (за исключением лиц, указанных в абзаце четвертом настоящего положения);

- на два рабочих дня один раз в год работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

11. В абзаце шестом пункта 3.6.15 Раздела III «Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора» Правил внутреннего трудового распорядка Приложение № 6 к коллективному договору слово «дна» заменить словом «дня»:

Работник обязан предоставить справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника с дисциплинарной ответственности.

12. В абзаце втором пункта 3.9 Раздела III «Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора» Правил внутреннего трудового распорядка Приложение № 6 к коллективному договору имеется ссылка на недействующий нормативный акт: Федеральный закон № 87 – ФЗ «Об ограничении курения табака», утратил силу в связи с изданием Федерального закона от 23.02.2013 года № 15 – ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма. Последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции». Ссылку изложить в следующей редакции:

⁶ Федеральный закон от 23.02.2013 года № 15 – ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма. Последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции».

13. В абзаце втором подпункта 4.3.7 пункта 4.3 Раздела IV « Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка Приложение № 6 к коллективному договору слова «удлиненных оплачиваемых отпусках», Отраслевого Соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ» заменить словами:

«основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, зарегистрированного 29.10.2021 № 25».

«В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, зарегистрированного 29.10.2021 № 25», п.6.15 педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед), учреждений дополнительного образования (педагоги дополнительного образования), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающиеся в длительном лечении (дети-инвалиды при наличии справки из ПМПК) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 56 календарных дней пропорционально посещению ребенка с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в течение учебного года и пропорционально отработанному времени педагогом с ребенком.*

14. Абзац третий подпункта 4.3.9. пункта 4.3 Раздела IV « Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка Приложение № 6 к коллективному договору изложить в следующей редакции: «Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. В том числе по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя».

15. Абзац первый подпункта 4.3.17 пункта 4.3 Раздела IV « Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка Приложение № 6 к коллективному договору после слов «работником и работодателем» дополнить словами «с учетом норм ст. 128 ТК РФ»:

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, с учетом норм ст. 128 ТК РФ.

16. Нумерацию подпунктов пункта 3.6. Раздела III «Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора» Правил внутреннего трудового распорядка Приложение № 6 изложить в следующем порядке:

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров 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;

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. предоставлять освобождение от работы нахождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья с сохранением места работы и среднего заработка:

- на один рабочий день один раз в три года работникам, не достигших возраста сорока лет;

- на один рабочий день один раз в году работникам, достигшим возраста сорока лет (за исключением лиц, указанных в абзаце четвертом настоящего положения);

- на два рабочих дня один раз в год работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, согласованного с руководителем.

Работник обязан предоставить справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника с дисциплинарной ответственности.

3.6.16. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.17. создавать условия для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, установленным ТК РФ, иными федеральными законами с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования;

3.6.18. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.19. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

17. Абзац второй подпункта 6.5 Раздела VI «Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение» Правил внутреннего трудового распорядка Приложение № 6 к коллективному договору привести в соответствие с ч.4 ст.193 ТК РФ:

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

18. Абзац второй подпункта 4.3.5 пункта 4.3 Раздела IV «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка Приложение № 6 к коллективному договору привести в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации:

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

19. Подпункт 2.1.7 пункта 2.1 Раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка Приложения № 6 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

«2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со статьей 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Работники детских учреждений обязаны представить документ, о прохождении обязательного предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст. 220 ТК РФ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

20. Подпункт 2.1.9 пункта 2.1 Раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка Приложения № 6 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

«2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт

индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).».

21. Подпункт 2.1.11 пункта 2.1 Раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка Приложения № 6 к коллективному договору привести в соответствие со статьей 68 ТК РФ:

22. 2.1.11. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

23. Абзац первый подпункта 2.1.13 пункта 2.1 Раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка Приложения № 6 к коллективному договору привести в соответствие с ч. 3 со статьи 66 ТК РФ:

2.1.13. В соответствии со статьей 66 ТК РФ, работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

**Внесение изменений и дополнений в
коллективный договор МБДОУ № 18 на 2022-2025гг. от 01.02.2022г.
в Раздел II «Заключение, изменение и прекращение трудового договора»**

24. Пункт 2.1 Раздела II «Заключение, изменение и прекращение трудового договора» коллективного договора изложить в следующей редакции:

2.1. В соответствии требованиями статьи ч. 3 ст.68 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), а также с целью соблюдения гарантий, связанных с профсоюзным членством, при приеме на работу (до подписания трудового договора), работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами. Непосредственно связанными с трудовой деятельностью, коллективным договором. Непосредственно в профсоюзном комитете, который также делает в трудовом договоре отметку о постановке на профсоюзный учет или об отсутствии такового. В случае постановки на профсоюзный учет работнику выдается профсоюзный билет установленного образца.

25. Дополнить коллективный договор в соответствии со ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 № 1032 – 1 «О занятости населения в Российской Федерации». Пункт 2.9. изложить в следующей редакции:

2.9. Работодатель обязан в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности и штата работников, введении неполного рабочего времени, а также представлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов (ФЗ РФ № 1032-1 от 19.04.1991г. ст.25).

2.9.1. Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе:

- соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников;
- оказания помощи в трудоустройстве, прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования и предоставления увольняемым работникам за счет средств работодателей сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи;
- создания условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Суммы средств, затраченных работодателями на эти цели, учитываются в составе расходов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о налогах и сборах;
- разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;
- соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов;
- трудоустройства определяемого органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан;

- привлечения трудовых ресурсов в субъекты Российской Федерации в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов;
- осуществления сопровождения при содействии занятости инвалида, в том числе формирования с учетом его потребностей пути передвижения по территории работодателя, оборудования (оснащения) для него рабочего места, обеспечения для него доступа в необходимые помещения, оказания помощи в организации труда при дистанционной работе или работе на дому, определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида, предоставления при необходимости помощи наставника.

2.9.2. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового высвобождения установлены в Соглашении о социальном партнерстве на 2022-2024 годы между администрацией Города Томска, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей и работодателями Города Томска.

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

2.9.3. Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости:

- сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
- информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Порядок представления работодателями сведений и информации, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается Правительством Российской Федерации.

2.9.3.1. Работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой на единой цифровой платформе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.9.3.2. Органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения, государственные и муниципальные унитарные предприятия, юридические лица, в уставном капитале которых имеется доля участия Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования, а также работодатели, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек, и

вновь созданные (в том числе в результате реорганизации) организации, у которых среднесписочная численность работников превышает указанный предел, обязаны размещать на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, требования к которым установлены нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации, информацию о потребностях в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов.

2.9.4. При приеме на работу гражданина, направленного органом службы занятости, работодатель в пятидневный срок уведомляет об этом орган службы занятости в электронной форме с использованием единой цифровой платформы с указанием дня приема гражданина на работу либо возвращает направление, выданное гражданину органом службы занятости, в орган службы занятости в случае, если работодатель не зарегистрирован на единой цифровой платформе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного органом службы занятости, работодатель уведомляет орган службы занятости о дне проведенных с гражданином переговоров о вариантах подходящей работы и причине отказа в приеме на работу в электронной форме с использованием единой цифровой платформы либо делает в направлении органа службы занятости отметку о дне явки гражданина, причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину в случае, если работодатель не зарегистрирован на единой цифровой платформе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.9.5. Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения, о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера).

Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

В Раздел IV «Рабочее время и время отдыха»

26. Пункт 4.15 Раздела IV «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

4.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников

учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

В Раздел V «Молодежная политика»

27. Абзац второй подпункта 5.1.3. пункта 5.1 Раздела V «Молодежная политика» коллективного договора привести в соответствии со статьями 21, 187, 196, 197 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ):

Абзац второй подпункта 5.1.3 изложить в следующей редакции:

Представлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 177 ТК РФ, также молодым работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

В Раздел VI «Социальные гарантии, льготы и компенсации»

28. Абзац первый пункта 6.1, абзац второй пункта 6.3. Раздела VI «Социальные гарантии, льготы и компенсации» коллективного договора привести в соответствии со статьями 21, 187, 196, 197 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ):

Абзац первый пункта 6.1.

Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Абзац второй пункта 6.3.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) нахождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников нахождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия

локальных нормативных актов. Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (ст. 21 ТК РФ). При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

В Раздел VII «Охрана труда и здоровья»

29. Изменить нумерацию Раздела VI Охрана труда и здоровья на VII. Охрана труда и здоровья.

30. Подпункт 7.2.8 изложить в следующей редакции:

7.2.8. Руководитель несет ответственность по обеспечению безопасных условий и охраны труда согласно ст. 214 ТК РФ. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать 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

Внесение изменений и дополнений в

Соглашение по охране труда МБДОУ № 18 приложение № 8

к коллективному договору МБДОУ № 18 на 2022-2025гг. от 01.02.2022г.

31. В пункте 5 табличной части Соглашения по охране труда Приложения № 8 к коллективному договору слово «(обследований)» исключить.

Внесение изменений и дополнений в трудовой договор Приложение № 12

к коллективному договору МБДОУ № 18 на 2022-2025гг. от 01.02.2022г.

32. Пункт 2.1 Раздела II «Права и обязанности работника» Приложения № 12 к коллективному договору после слов «добросовестно и разумно» дополнить словами «выполнять предписания»:

2.1. Работник при осуществлении своих прав и исполнения обязанностей должен действовать в интересах учреждения добросовестно и разумно выполнять предписания, предусмотренные: должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, и правилами пожарной безопасности.

33. Включить в коллективный договор МБДОУ № 18 на 2022-2025гг. от 01.02.2022г. положение о сохранении занятости работников старшего возраста, проведении их опережающего обучения и последующего трудоустройства, использовании труда работников старшего поколения в качестве наставников.

**Приложение № 13 к коллективному договору МБДОУ № 18
на 2022-2025гг. от 01.02.2022г.**

ПОЛОЖЕНИЕ

о сохранении занятости работников старшего возраста, проведении их опережающего обучения и последующего трудоустройства, использовании труда работников старшего поколения в качестве наставников

1. Настоящее Положение о сохранении занятости работников старшего возраста, проведении их опережающего обучения и последующего трудоустройства, использовании труда работников старшего поколения в качестве наставников (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

2. Настоящее Положение устанавливает условия сохранения занятости работников старшего возраста, проведения их опережающего обучения и последующего трудоустройства, использование труда работников старшего поколения в качестве наставников.

3. С целью сохранения занятости работников старшего поколения работодатель не допускает увольнение по инициативе работодателя лиц старшего возраста и предоставляет возможность работнику старшего возраста доработать до выхода на пенсию без ущерба производству и работнику.

4. При необходимости работодатель направляет работника старшего возраста на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, с целью приобретения или развития имеющихся знаний, компетенций и навыков, трудоустраивает для сохранения и поддержки занятости граждан старшего возраста.

5. Работодатель предоставляет возможность использования труда работников старшего поколения в качестве наставников.

6. Споры, возникающие при реализации права работников старшего возраста, разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**Внесение изменений и дополнений в Приложение № 9
к коллективному договору МБДОУ № 18
на 2022-2025гг. от 01.02.2022г.**

34. В Приложение № 9 к коллективному договору включить нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

**Перечень
профессий и должностей работников, которые имеют право на бесплатное получение
смывающих и обезвреживающих средств.
Нормы выдачи**

№ п/п	Наименование профессии	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц на 1 работника
1.	Заведующий хозяйством	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Младший воспитатель	Средства гидрофобного действия (отталкивающие воду, сушащие кожу) Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
3.	Слесарь-сантехник	Средства гидрофобного действия (отталкивающие воду, сушащие кожу) Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл

4.	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 200 г. (мыло туалетное) Или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) 100 мл
5.	Кастелянша	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
6.	Повар	Средства защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	100 мл 200 г.(мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства гидрофобного действия (отталкивающие воду, сушащие кожу) Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)

8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (электромонтер)	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9.	Дворник	<p>Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)</p> <p>Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)</p> <p>Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук</p> <p>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</p>	<p>100 мл</p> <p>200 мл</p> <p>200 г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>100 мл</p>
10.	Машинист по стирки и ремонту спецодежды	<p>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</p> <p>Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук</p> <p>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</p>	<p>100 мл</p> <p>200 г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>100 мл</p>

**Внесение изменений и дополнений
в Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам образовательных учреждений города Томска длительного отпуска
сроком до 1 года МБДОУ № 18 Приложение № 10
к коллективному договору МБДОУ № 18 на 2022-2025гг. от 01.02.2022г.**

35. В пункте 3 Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений города Томска длительного отпуска сроком до 1 года Приложения № 10 к коллективному договору слова « ч.4 п.5 ст. 47 Закона РФ» заменить словами «п.4 ч.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 – ФЗ».

3. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (далее длительный отпуск) в соответствии с п.4 ч.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*.

36. Пункт 4 Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений города Томска длительного отпуска сроком до 1 года Приложения № 10 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы, устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

37. По тексту коллективного договора и приложений к нему слово «преподавательская» заменить словом «педагогическая» в соответствующем падеже.

38. По тексту коллективного договора и приложений к нему слова: «законодательство о труде» заменить словами «трудовое законодательство».

**Внесение изменений и дополнений
в Положение о стимулирующих и премиальных выплатах МБДОУ № 18
Приложение № 4 к коллективному договору МБДОУ № 18
на 2022-2025гг. от 01.02.2022г.**

39. Из Раздела 3 Положения о стимулирующих и премиальных выплатах, Приложения № 4 к коллективному договору в пункте 3.4.16.1 № 8, пункте 3.4.16.2 № 7, пункте 3.4.16.3 № 6 слова «СМИ – 0,5 балла» исключить.

**Внесение изменений в Изменения и дополнения в коллективный договор
МБДОУ № 18 от 31.03.2022г.**

40. Титульный лист Изменений и дополнений в коллективный договор после слова «Муниципального бюджетного дошкольного» дополнить словом «образовательного».

41. Пункт 22 Изменений и дополнений в коллективный договор изложить в следующей редакции:

22. В подпункте 7.2.1. пункта 7.2. Раздела VII «Охрана труда и здоровье» коллективного договора слова «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 №181н (с изменениями, внесенными приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 16 июня 2014г. №375н следует заменить словами: «Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней», утвержденным приказом Минтруда России от 29.10.2021 №771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

7.2.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель осуществляет мероприятия, указанные в Соглашении по охране труда (Приложение № 8 к настоящему коллективному договору). Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней», утвержденным приказом Минтруда России от 29.10.2021 №771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

42. Абзац первый пункта 31 Изменений и дополнений в коллективный договор изложить в следующей редакции:

«Абзац седьмой пункта 1.2 Раздела I «Общие положения» Положения о системе оплаты труда работников Приложения № 2 к коллективному договору изложить в следующей редакции:».

43. Настоящие изменения и дополнения к коллективному договору на 2022-2025 гг. № 582, зарегистрированному 10.02.2022, вступают в силу с «11» мая 2022г.