



От работодателя:
Заведующий
МАДОУ ДСКВ «Сказка»

О.В. Тернова

От работников:
Представитель трудового коллектива
МАДОУ ДСКВ «Сказка»

Л.Г. Дерменжи

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников МАДОУ ДСКВ «Сказка»
«09» января 2023 года
(Протокол № 87 от «09» января 2023 года)

Дата подписания коллективного договора «09» января 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида «Сказка»

2023-2026

Коллективный договор (изменение, дополнение)
зарегистрирован в ОпсВ и СО
Администрация г. Подачи
Административный номер 103
Дата регистрации 12.01.2023 года
по Муниципальное образование
вопросам Покарева И.В.
с общественностью
администрации
города Подачи



г. Подачи

СОДЕРЖАНИЕ:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

III. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГОВ

IV. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА

VII. ОПЛАТА ТРУДА

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

XII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

XIII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

XIV. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

XV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

XVI. ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ/СПИДа НА РАБОЧИХ МЕСТАХ И НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ И СТИГМАТИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЖИВУЩИХ С ВИЧ-инфекциями

XVII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида «Сказка» (далее – учреждение, организация, образовательная организация).

1.2. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, законом ХМАО - Югры от 01.07.2013 № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре», решением Думы города Покачи от 28.03.2018 №18 «О Положении о дополнительных гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений города Покачи», решением Думы города Покачи от 28.03.2018 № 20 «О дополнительных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях города Покачи, за исключением лиц, замещающих должности муниципальной службы и муниципальные должности в органах местного самоуправления города Покачи».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюза, профсоюзного комитета) от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации);

- работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1% (одного процента) от заработной платы на счет профсоюзной организации (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.7. Профсоюз, а также администрация учреждения обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора и один раз в год на собрании работников отчитываются о выполнении своих обязательств.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.11. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут

повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения, использования крайних мер их разрешения забастовок.

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

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

1.14. Работодатель признает право профсоюза представлять интересы работников учреждения.

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

1.16. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.17. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о критериях и показателях эффективности деятельности и о порядке установления стимулирующих выплат работникам учреждения;
- Положение об установлении системы оплаты труда работников учреждения;
- другие локальные акты учреждения.

1.19. Правовыми актами, регулируемыми социально - трудовые отношения в учреждении, являются также соглашения между работниками учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации и работодателем в лице руководителя учреждения:

- соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения - ст. 144 ТК РФ;

- другие соглашения - ст. ст. 45, 46, 100 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему договору.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением по согласованию с профсоюзом:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по другим вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

1.21. Проект договора рассмотрен и принят на общем собрании работников учреждения.

1.22. Положения настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, действующими или вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством, как правило, на неопределённый срок. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем, исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты труда с участием в обсуждении и принятии решения профсоюзом учреждения.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

2.6. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

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

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки 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 учреждении на все время простоя либо в другом

дошкольном образовательном учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (карантином и других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавший 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.

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп-комплектов, групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

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

2.10. 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.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.12. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации, заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами,

непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, соглашениями, настоящим договором.

2.13. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профсоюза в групповом обращении работников о созыве собрания. Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профсоюз:

- представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;

- проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;

- рассматривает планы социально – экономического развития учреждения;

- вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении;

- осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

2.14. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;

- качественно выполнять работу;

- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя, соответствующие его полномочиям. Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.15. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном ТК РФ.

2.16. Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

- профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачей экземпляра трудового договора работникам, законность переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;

- проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;

- оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении их нарушенных прав.

III. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Содействовать профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, поступающих на обучение по указанным образовательным программам (ст. 173 ТК РФ);

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере образования.

3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан 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), при наличии финансового обеспечения;

- при направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

3.4. Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы; при этом учитываются предложения первичной профсоюзной организации и работников;

- ежегодно разрабатывает планы проведения подготовки и профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (в т.ч. в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком), которые согласовываются с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

- закрепляет наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждении;

- создаёт необходимые условия для совмещения работниками работы с обучением, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации;

- предоставляет преимущественное право на поступление на работу в учреждение при появлении вакансий или организации новых рабочих мест;

- соблюдает порядок аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

IV. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1 Работодатель обязуется:

4.1.2. Уведомлять профсоюз 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).

4.1.3. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. 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 пять лет 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; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, распорядком дня, графиком работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.3. Для работников учреждения устанавливается следующая продолжительность рабочей времени:

для женщин - 36-часовая рабочая неделя;

для мужчин – 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной

платы (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (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 определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (ст. 333 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиком сменности, составляемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для работников по следующим должностям: воспитатель, вахтер, сторож, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий 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.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.10. В каникулярное время (летний оздоровительный период) работники учреждения привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, покраска оборудования и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза 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.

5.12. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Расчетным периодом для исчисления суммы оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск являются 12 последних календарных месяцев.

5.13. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.15. Отпуска без сохранения заработной платы предоставлять с соблюдением ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.16. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней.

5.17. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

5.19. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

5.20. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

При расчете продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска пропорционально отработанному времени дробное число дней отпуска округляется до большего числа.

5.21. Общим выходным днем является суббота, воскресенье, при пятидневной рабочей неделе.

5.22. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и распорядительными актами учреждения.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение

перерывов (во время сна воспитанников). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, распорядительными актами учреждения и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА

6.1.Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.2.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по приказу руководителя учреждения к выполнению своих трудовых функций за пределами продолжительности рабочего времени.

6.2.1.Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в количестве трех календарных дней, и суммируется с ежегодным оплачиваемым отпуском, согласно таблице №1 Перечень должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (далее – Перечень).

Предоставление руководителю учреждения отпуска за ненормированный рабочий день принимается работодателем и оформляется распоряжением администрации города Покачи.

Таблица №1 Перечень должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

№п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска (в календарных днях)
1	Заведующий	Решение принимается работодателем и оформляется распоряжением администрации города Покачи
2	Заместитель заведующего	3
3	Главный бухгалтер	3
4	Экономист	3
5	Бухгалтер	3
6	Специалист по кадрам	3
7	Секретарь руководителя	3
8	Кладовщик	3
9	Шеф-повар	3
10	Специалист по охране труда	3
11	Юрисконсульт	3

6.2.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с

ненормированным рабочим днем предоставляется работнику независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

6.2.3. В случае переноса или неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.2.4. При переводе работника с должности, которая не включена в Перечень, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени в календарном году по указанной должности.

Аналогично осуществляется предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в случае перевода работника на другую должность с иной продолжительностью дополнительного отпуска.

6.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) тяжелыми условиями труда.

6.3.1. Продолжительность отпуска по каждой профессии устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии со следующим Перечнем:

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска (в календарных днях)
1	Повар	7

6.4. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

6.4.1. 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 статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

6.4.2. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации

высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6.4.3. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

6.4.4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

6.4.5. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

6.4.6. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

6.4.7. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

6.4.8. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

6.4.9. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

6.4.10. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

6.4.11. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске оплате не подлежит.

6.4.12. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

6.5. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

VII. ОПЛАТА ТРУДА.

7.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, положением о порядке и условиях оплаты труда работников учреждения, настоящим договором.

7.2. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада или тарифной ставки (оклада), компенсационных выплат, стимулирующих выплат, иных выплат.

7.3. Ежемесячная выплата компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Сказка» и Положением о критериях и показателях эффективности деятельности и о порядке установления стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Сказка».

7.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда;

7.5. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ и других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии со статьями 149—154 ТК РФ.

7.6. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемой работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

7.6.1. При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Основные принципы распределения стимулирующих выплат регламентированы:

– положением о критериях и показателях эффективности деятельности и о порядке установления стимулирующих выплат работникам учреждения.

– приказом руководителя учреждения.

7.7. Выплата заработной платы работникам производится не реже, чем каждые полмесяца согласно ст. 136 ТК РФ бухгалтерской службой учреждения на пластиковые карты кредитной организации в следующие сроки: за первую половину текущего месяца выплата производится 25 числа текущего месяца, по итогам отчетного месяца заработная плата выплачивается 10 числа месяца, следующего за отчетным. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Расходы, связанные с перечислением заработной платы и других выплат несет работодатель при условии, что счет (пластиковая карта) работника открыт в банке, выбранном работодателем в соответствии действующим законодательством.

Расходы, связанные с перечислением заработной платы и других выплат несет работник, если счет (пластиковая карта), указанный работником открыт в банке, выбранном самим работником.

7.8. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук.

7.9. Сохранение оплаты труда педагогических работников осуществляется 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 2, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Таблица №2

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	музыкальный руководитель;
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре

7.10. По заявлению педагогического работника за ним сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно – за один год;
- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года - на 6 месяцев;
- в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории (положения настоящего абзаца применяются в случае, если заявление о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории подано педагогическим работником до даты истечения срока действия ранее установленной 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, - на 6 месяцев.

7.10. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет в учреждении - 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в автономном округе.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре».

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже размера минимальной заработной платы в автономном округе руководитель организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда.

Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы за счет выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, за выполнение работ в ночное время (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в выходные и нерабочие праздничные дни), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за счет совместительства.

При регулировании размера минимальной заработной платы учитываются компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

7.12. Ответственность за своевременность и правильность определения заработной платы работников учреждения несет руководитель учреждения.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1. предоставляются следующие меры социальной поддержки:

8.1.1.1. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно;

8.1.1.2. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда, связанных с переездом работников.

8.1.1.3. По желанию работника вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно.

8.1.1.4. Компенсация стоимости проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году в следующем порядке:

а) Обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования - в размере 100% стоимости проезда (ст.173 ТК РФ);

б) Обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования - в размере 50% стоимости проезда (ст.174 ТК РФ);

8.1.1.5. Работникам гарантируется единовременная поощрительная выплата при назначении пенсии за выслугу лет за счет средств бюджета города при выходе на пенсию в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях» в размере месячного фонда оплаты труда при следующих условиях:

-если работник уволился в связи с выходом на пенсию, при непрерывном стаже работы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях не менее 10 лет;

-если работник, работая в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях, ранее не воспользовался правом на указанную выплату.

1) Месячный фонд оплаты труда (далее фонд оплаты труда) для единовременной поощрительной выплаты при назначении пенсии за выслугу лет рассчитывается исходя из оклада, выплат, доплат и надбавок, установленных работнику на день, предшествующий дню выплаты единовременной поощрительной выплаты при назначении пенсии за выслугу лет.

2) Доплаты, выплаты и надбавки, устанавливаемые ежемесячно и (или) на иной период, при расчете фонда оплаты труда определяются как среднеарифметический показатель за 12 месяцев, предшествующих месяцу выплаты единовременной

поощрительной выплаты при назначении пенсии за выслугу лет.

3) Фонд оплаты труда определяется по основному месту работы (занимаемой должности) без учета выплат, доплат и надбавок, выплачиваемых за сверхурочную работу; за работу в выходной день; за совмещение профессии (должности); за расширение зон обслуживания; увеличение объема работы; доплаты молодым специалистам; единовременных выплат, доплат, надбавок.

4) Единовременная поощрительная выплата при выходе на пенсию не выплачивается, если у работника есть право на получение такой единовременной поощрительной выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами государственных органов власти.

5) Основанием для выплаты является распоряжение (приказ) работодателя, трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности работника.

8.1.1.6. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджетных средств, средств внебюджетных источников и средств, поступающих от предпринимательской и приносящей доход деятельности на оплату труда.

1) Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 35 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор (в случае перевода на другую должность, соответствующую полученному образованию - дополнительного соглашения к трудовому договору) с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет - в течение года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора или трех лет соответственно.

При этом работодатель вправе допускать к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам - лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

При допуске к работе лиц, указанных в абзаце 5 настоящего пункта, работодатель обязан соблюдать порядок допуска указанных лиц, к занятию педагогической деятельностью, устанавливаемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

При соблюдении работодателем всех установленных требований и допуске лиц, указанных в абзаце 5 настоящего пункта, к занятию педагогической деятельностью работник приобретает статус «молодой специалист» с даты заключения трудового договора.

8.1.1.7. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности. Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.1.1.8. Выплата материальной помощи в связи со смертью работника учреждения, его супруга (и), близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестер), опекаемых, подопечных, в том числе после достижения последними совершеннолетия.

Основанием для выплаты является приказ работодателя, свидетельство о смерти, документы, подтверждающие родственные отношения или об установлении опеки или попечительства.

8.1.1.9. Компенсация стоимости проезда на похороны близких родственников (супруга (и), родителей, детей, родных братьев, сестер, опекаемых, подопечных) по заявлению работника учреждения, с приложением соответствующих документов.

8.2. Работникам один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

1) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств предусмотренных по фонду оплаты труда. Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику принимается работодателем и оформляется его приказом.

2) В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

3) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

4) конкретный размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается ежегодно приказом руководителя учреждения в начале года и не может превышать 2 фондов оплаты труда.

5) Работник, вновь принятый на работу и не отработавший полный календарный год, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени.

б) Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- а) работнику, принятому на работу по совместительству;
- б) работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- в) работнику, уволенному за виновные действия.

В случае, увольнения работника, которому в текущем календарном году единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не осуществлялась, то единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально отработанному времени, если у такого работника имеется заработанный отпуск не менее 14 календарных дней. В таком случае уведомление работника о праве или отсутствии такого права на выплату является

обязанностью работодателя. В целях защиты прав, как работников, так и работодателей, Стороны настоятельно рекомендуют работодателям осуществлять такое уведомление работников в письменном виде с отметкой работника об ознакомлении.

8.3. Единовременные поощрительные выплаты:

- работающим юбилярам (50, 55 лет и далее через каждые пять лет) в размере - 5000 рублей. Основанием для выплаты является приказ работодателя, паспорт.

8.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению.

8.5. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней по его письменному заявлению:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

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

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДООВЬЯ РАБОТНИКОВ.

9.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

9.1.2. Работодатель обеспечивает:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их

регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации

Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также

доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

9.1.3. Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ, предоставления услуг, приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, предоставлением услуг, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

9.1.4. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление

федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

9.1.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение

трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

9.1.6. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

10.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.2. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.3. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

10.4. Взаимодействие руководителя с профсоюзом осуществляется посредством:

- учета мнения профсоюза (порядок установлен ст. 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профсоюза (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профсоюза выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профсоюза не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

10.5. С учетом мнения профсоюза производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135,144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

10.6. С учетом мотивированного мнения профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.7. По согласованию с профсоюзом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ).

10.8. С предварительного согласия профсоюза производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.10. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

10.11. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА.

11.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

11.2. Профсоюз обязуется:

11.3. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

11.4. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

11.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.6. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

11.7. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.8. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.9. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.10. Участвовать совместно с городским комитетом (далее ГК) профсоюза в работе по оздоровлению работников и детей работников учреждения.

11.11. Участвовать совместно с ГК профсоюза в работе по обеспечению детей работников учреждения новогодними подарками.

11.12. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.13. Вести учет нуждающихся в улучшении жилья и жилищных условий.

11.14. Оказывать материальную помощь работникам учреждения из профсоюзных отчислений (при наличии средств).

11.15. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.16. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.17. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.18. В случае возникновения споров между работодателем и работником учреждения, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам.

11.19. Члены комиссии по трудовым спорам избираются из числа работников учреждения на общем собрании и заседают по мере поступления заявлений.

ХII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

12.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

12.2. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

12.3. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками организации один раз в год диспансеризации.

ХIII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

13.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

13.2. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

ХIV. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

14.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

14.2. Индивидуальные трудовые споры возникают между работником и работодателем по вопросам применения нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора и рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

14.3. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения коллективного договора по вопросам социально - трудовых отношений в учреждении.

14.4. Требования трудового коллектива к работодателю формируются и утверждаются на общем собрании большинством голосов членов данного коллектива и в письменной форме направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора идет в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

14.5. При условии выполнения обязательств коллективного договора в течение срока его действия, работники и их представительные органы обязуются не организовывать и не поддерживать различных акций протеста вплоть до забастовок.

ХV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

15.1. Стороны договорились, что:

15.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на регистрацию в соответствующий орган по труду.

15.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

15.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения

индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

XVI. ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ/СПИДа НА РАБОЧИХ МЕСТАХ И НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ И СТИГМАТИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЖИВУЩИХ С ВИЧ-инфекциями

16.1. Для поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

16.1.1. Назначает лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа.

16.1.2. Включение информации о ВИЧ-инфекции в вводный и повторный инструктажи по охране труда.

16.1.3. Оформляет информационный стенд для размещения информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа работников, формированию терпимого отношения к ВИЧ-инфицированным людям;

16.1.4. Доводит до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском.

16.1.5. Информировует работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных. Приглашает специалистов центра «СПИД» для проведения профилактических бесед среди работников МАДОУ ДСКВ «Сказка», с целью предотвращения случаев инфицирования среди работников учреждения.

16.1.6. Проводит среди работников учреждения инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи.

16.1.7. Работники имеют право получать информацию и консультативные услуги, касающиеся предпринимаемых мер по осуществлению политики и программ, связанных с ВИЧ/СПИДом.

16.1.8. Консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию в лаборатории СПИД, либо в другом медицинском учреждении.

16.2. Работодатель ни при каких обстоятельствах не должен требовать от лиц, подавших заявление о приеме на работу или работников учреждения предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности.

16.3. Предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

16.4. Никакой первичный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или периодический медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.

16.5. ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать

выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям, до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

16.6. Следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, Работодатель не допускает никакой дискриминации, по отношению к работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.

16.7. Работодатель обеспечивает всех работников, включая ВИЧ-инфицированных, доступной медицинской помощью, включая инвазивные вмешательства (стоматологические, хирургические, гинекологические и др.).

16.8. Не допускает никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья на производстве.

16.9. МАДОУ ДСКВ «Сказка» устанавливает партнерские отношения с КУ ХМАО - Югры «Центр профилактики и борьбы со СПИД», которое проводит тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.».

XVII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

17.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

17.1.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый, либо может быть продлен на три года.

17.1.2. В целях приведения положений коллективных договоров в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

17.1.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

17.1.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

17.1.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не используют в качестве средства давления на работодателя, приостановленные работы (забастовку).

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

Коллективный договор не противоречит
законодательству Российской Федерации
и утвержден на общем собрании
коллектива учреждения
Протокол от «09» января 2023 № 87