

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками и работодателем
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения города Нягани
«Детский сад №8 «Росинка»

(2025 – 2028 гг.)

Принят общим собранием трудового коллектива
Протокол № 5 от «16» декабря 2024г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел	Стр.
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ, РАБОТНИКОВ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА.....	4
3. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ.....	7
4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.....	9
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	14
6. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА	17
7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	22
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ	24
9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	27
10. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ.....	31
11. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	31
12. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	32

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нягани «Детский сад №8 «Росинка» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Учреждения, с целью обеспечения эффективной деятельности Учреждения, определения взаимных обязанностей работников и администрации Учреждения по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также, по созданию благоприятных условий труда в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами. Работники организации, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30, 31 ТК РФ).

1.3. Целью заключения настоящего коллективного договора являются: установление дополнительных к трудовому законодательству стимулов труда, включая оплату труда, социальные льготы из фондов организации, индексация доходов работников, обеспечение занятости высвобождаемых работников, социальная программа развития организации, улучшение условий и охраны труда, регламентация рабочего времени и времени отдыха, гарантии деятельности общественных организаций, что приведет к снижению социального напряжения в организации, определению взаимных обязанностей сторон, которые должны способствовать стабилизации экономической деятельности организации.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

работники Учреждения, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя, являющегося членом профсоюзного комитета – председателя профсоюзного комитета (далее профком) (ст.30, 31 ТК РФ);

работодатель в лице его представителя – заведующего Учреждения.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Работодатель и профком обеспечивает доведение Коллективного договора до всех лиц, указанных в п.1.4. Коллективного договора, в течение одного месяца со дня его подписания.

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

1.8. При реорганизации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

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

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, но вправе предложить внести в Коллективный договор изменения и дополнения. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся в порядке, установленном ТК РФ и оформляются дополнительными соглашениями, являющимися неотъемлемой частью Коллективного договора.

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

1.13. Настоящий Коллективный договор заключается сроком три года. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания. По истечении установленного срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или заменят, дополнят действующий.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.15. Работодатель включает представителей выборных органов первичной профсоюзной организации в состав следующих комиссий:

- по распределению фонда надбавок и доплат;
- по аттестации руководителей, прочих специалистов и педагогов;
- по тарификации педагогов;
- по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- по трудовым спорам (ст.384 ТК РФ);
- по расследованию несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ).

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ, РАБОТНИКОВ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

2.1. Работодатель обязуются:

2.1.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-трудовых вопросов организации;

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

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.1.4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

2.1.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.1.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.1.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

2.1.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

2.1.11. Своевременно выполнять предписания 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.12. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.1.13. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.1.14. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.1.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

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

2.1.17. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.4. Выполнять установленные нормы труда;

2.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.2.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.2.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2.2.8. Делегировать свои полномочия выборному органу первичной профсоюзной организации.

2.3. Работники имеют право на:

2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

2.3.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.3.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.3.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование;

2.3.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.3.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных коллективным договором формах;

2.3.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.3.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.3.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в установленном порядке;

2.3.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в установленном порядке.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.4.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.4.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

2.4.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;

2.4.6. Принимать локальные нормативные акты;

2.4.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

2.4.8. Создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию деятельности, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников;

2.4.9. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

2.4.10. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

2.5. Первичная профсоюзная организация в рамках настоящего коллективного договора:

2.5.1. Вносит предложения и ведет переговоры с Работодателем по совершенствованию системы оплаты труда;

2.5.2. Содействует эффективной работе учреждения в рамках действующего законодательства, защищает социальные и трудовые права и профессиональные интересы работников, считая приоритетным следующие направления:

- повышение их жизненного уровня;
- справедливую оплату труда;
- соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха;
- охрану труда и соблюдение техники безопасности;

2.5.3. При возникновении конфликтных ситуаций и разногласий все споры разрешает в соответствии с ТК РФ, коллективным договором;

2.5.4. Осуществляет контроль над выполнением в организации действующего законодательства о труде, исполнением настоящего коллективного договора, правил и норм охраны труда и техники безопасности, соблюдением прав работников организации;

2.5.5. Проводит работу по выявлению состояния социально-экономического положения работников организации, организывает для этого совещания, собрания;

2.5.6. Представляет интересы работников организации при разрешении коллективных трудовых споров.

III. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

3.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

3.1.1. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

3.1.2. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК РФ и иными федеральными законами;

3.1.3. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

3.1.4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами;

3.1.5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

3.1.6. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

3.1.7. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.1.8. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

3.1.9. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

3.1.10. Работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

3.2. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов.

3.3. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

3.3.1. Не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

3.3.2. Не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

3.3.3. Предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.3.4. Осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

3.3.5. Разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

3.3.6. Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

3.3.7. Передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

3.4. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

3.4.1. Полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

3.4.2. Свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

3.4.3. Определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

3.4.4. Доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;

3.4.5. Требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований законодательством Российской Федерации. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия.

Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

3.4.6. Требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

3.4.7. Обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

3.5. Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

4.2. При заключении трудового договора работник предъявляет:
паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

В отдельных случаях с учетом специфики работы законодательством Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

4.3. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

4.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

4.5. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Прием на работу оформляется приказом заведующего Учреждением на основании заключенного договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

4.7. При поступлении на работу на основании направления работодателя, поступающий на работу проходит медицинский осмотр (ст. 220 ТК РФ).

4.8. При заключении трудового договора в нем может установлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителя – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

4.9. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

4.10. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

4.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

4.12. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.13. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.14. Трудовой договор может быть прекращен по следующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации:

соглашение сторон;

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

расторжение трудового договора по инициативе работника;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

4.15. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4.16. Дополнительно основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

4.17. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации, а также по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

4.18. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.19. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников:

работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф;

инвалидам;

работникам - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны или инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с законодательством, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.20. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

4.21. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.22. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двух месяцев, выплатив ему дополнительную компенсацию в

размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.17. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется обеспечивать защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных настоящим коллективным договором и действующим законодательством.

4.23. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.24. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

4.25. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.26. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.3. Для помощников воспитателей, воспитателей может быть установлен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Для работников с суммированным учетом рабочего времени в соответствии с графиком сменности учетный период составляет 1 квартал.

5.4. В соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации работники могут переводиться на удаленную работу.

5.5. 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 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.

5.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя). Имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.15. Ежегодный удлиненный основной отпуск предоставляется педагогическим работникам, а также руководителю, заместителям руководителя (при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или)

творческой, научно-методической, методической деятельностью) продолжительностью 42 календарных дней.

5.16. Ежегодный удлиненный основной отпуск предоставляется педагогическим работникам, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении продолжительностью 56 календарных дней.

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

5.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время следующим работникам:

женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим ребенком возраста 14 лет;

мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

работникам, которые ранее были отозваны из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска,

лицам, отнесенным к категории ветеранов соответствующим законом «О ветеранах»;

гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

донорам крови и ее компонентов, награжденных нагрудным знаком «Почетный донор России»;

героям труда, героям СССР и России, полным кавалерам орденов Славы;

супругам военнослужащих (отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих);

лицам, работающим по совместительству (отпуск предоставляются одновременно с отпуском по основной работе).

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

5.20. Дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные, особые условия труда, ненормированный рабочий день, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и другие, предоставляются работникам, согласно действующим нормативным правовым актам и коллективным договором.

Все дополнительные оплачиваемые отпуска, установленные законодательством, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.21. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет три дня (приложение 1).

5.22. Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, предоставляются дополнительные выходные дни (ст. 262 ТК РФ).

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. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных

дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Учреждения.

5.24. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.25. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 КТ РФ).

VI. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением о размерах и условиях оплаты труда, стимулировании и иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №8 «Росинка».

6.2. Оплата труда работников осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке автономным организациям из бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

6.3. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением о размерах и условиях оплаты труда, стимулировании и иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №8 «Росинка».

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.5. Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных Положением о размерах и условиях оплаты труда, стимулировании и иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №8 «Росинка».

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

6.6. Для оплаты труда работников Учреждения применяются должностные оклады, установленные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

6.7. Размер заработной платы сотрудникам Учреждения определяется в соответствии со штатным расписанием, утвержденным заведующим Учреждения. Заработная плата выплачивается на основании соответствующих приказов заведующего Учреждения, табеля учета рабочего времени.

6.8. В соответствии с частью 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата перечисляется не реже чем каждые полмесяца, ежемесячно 5 числа следующего месяца – заработная плата за фактически отработанный месяц и 20 числа каждого месяца – заработная плата за первую половину текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной (электронной) форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.9. Извещение работника о составных частях заработной платы осуществляется посредством отправки ему расчетного листка (приложение 2) по электронной почте при взаимодействии с работодателем посредством электронного документооборота, которое осуществляется с письменного согласия работника.

Если работник увольняется, расчетный листок должен быть направлен по электронной почте в день увольнения – последний рабочий день. В случае предоставления отпуска с последующим увольнением расчетный листок должен быть направлен по электронной почте в последний рабочий день перед отпуском.

6.10. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливает схемы расчета должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные Положением о размерах и условиях оплаты труда, стимулировании и иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №8 «Росинка».

6.11. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

6.12. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

6.13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

6.14. Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

6.15. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в Положении о размерах и условиях оплаты труда, стимулировании и иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №8 «Росинка».

6.16. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 10-30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

6.17. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.18. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

6.19. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

6.20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

6.21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к повышенным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6.22. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за год, месяц;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

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

6.25. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя Учреждения устанавливаются после согласования выплат на заседании комиссии по согласованию стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу образовательных организаций города Нягани путем проверки пакета материалов о премировании, представленных руководителем образовательной организации.

6.26. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения определяются в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций муниципального образования города Нягани. Установление стимулирующих выплат руководителю Учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения, личного вклада руководителя Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Целевые показатели эффективности работы Учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

6.27. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения определяются в соответствии с Положением о размерах и условиях оплаты труда, стимулировании и иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №8 «Росинка».

6.28. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается на срок не более одного года приказом руководителя на основании решения (протокола) комиссии по распределению надбавок и доплат стимулирующего характера за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

6.29. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

Распределение выплат за качество выполняемых работ производится ежемесячно комиссией по распределению выплат стимулирующего характера на основании анализа данных о деятельности работников за месяц. Решение комиссии об установлении выплат за качество выполняемых работ оформляется протоколом.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки

эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого Учреждением.

6.30. Выплата по итогам работы за месяц, год/ учебный год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за месяц, год/учебный год в соответствии с коллективным договором, приказом руководителя на основании решения (протокола) комиссии по распределению надбавок и доплат стимулирующих выплат работникам организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год/учебный год осуществляется в конце финансового/учебного года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положением о размерах и условиях оплаты труда, стимулировании и иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №8 «Росинка». Премияльная выплата осуществляется 1 раз в год.

6.31. Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы:

неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов;

некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений;

нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации;

несоблюдение трудовой дисциплины.

6.32. За квалификационную категорию педагогическим работникам осуществляется ежемесячная доплата. Размер доплаты определяется в соответствии с Положением о размерах и условиях оплаты труда, стимулировании и иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №8 «Росинка».

6.33. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.2. В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации:

- организует выполнение стандартов безопасности труда в образовательном учреждении, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников организации;

- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, проведению инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- обеспечивает за счёт средств организация прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований;

- обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками организации;

- представляет информацию в профсоюзный комитет и вышестоящие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

- обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами;

- организует проведение специализированной оценки условий труда, оценке уровней профессиональных рисков с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- создает службу охраны труда и возлагает обязанности на штатного работника организации по охране труда;

- создает комитет (комиссию) по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома;

- использует возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условия труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты; обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- внедряет современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм;

- обеспечивает санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;

 - проводит санитарно-оздоровительные мероприятия;

- организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;

 - обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;

- осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

- разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;

внедряет опыт организации эффективной охраны труда в образовательных организациях;

обеспечивает проведение обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, проведение инструктажей по охране труда;

предоставляет работникам в возрасте до сорока лет при прохождении диспансеризации право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

предоставляет работникам, достигших возраста сорока лет при прохождении диспансеризации право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

предоставляет работникам, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

организует и обеспечивает профсоюзный контроль над созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда;

проводит проверки выполнения настоящего коллективного договора, мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний;

участвует в расследовании травматизма, профессиональных заболеваний, осуществляет их анализ, участвует в разработке мероприятий снижения их уровня, контролирует их выполнение;

согласовывает локальные нормативные акты по охране труда и контролирует их выполнение;

осуществляет контроль по обучению работников по охране труда, медицинскому освидетельствованию декларированного контингента работников, обеспечению работников спецодеждой, соблюдению работниками правил охраны труда и пожарной безопасности.

7.4. 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.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Настоящий коллективный договор устанавливает социальные льготы и гарантии работникам организации.

8.2. При исчислении заработной платы работников применяется районный коэффициент, устанавливаемый в размере 1,7.

8.3. Лицам в возрасте до 35 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях. Документами, подтверждающими факт проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет, являются:

справка с места жительства;

справка образовательной организации об обучении лица в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет либо справка с предыдущего места (предыдущих мест) работы о количестве лет работы в данных местностях.

8.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Комитетом и не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к профессиональным праздникам образования осуществляется в размере для каждой категории работников организации и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) осуществляется в размере до месячного фонда оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности работника.

8.5. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII Положения о размерах и условиях оплаты труда, стимулировании и иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №8 «Росинка».

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

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

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности работника.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

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.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год (расчет выплаты осуществляется с даты приема работника на работу до конца календарного года). При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата выплачивается в полном объеме работнику, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию в течении календарного года, если перерыв составляет не более трех рабочих дней.

В отношении работников, приступивших к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

8.6. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам (окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы 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.

8.7. Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств местного бюджета при наличии экономии по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности:

в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10 000 рублей;

в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и другое) в размере 10 000 рублей;

близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью сотрудника в размере 20 000 рублей.

8.8. Работникам и неработающим членам их семей (супругу (-е), детям) один раз в два года за счет средств работодателя производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также за пределы территории Российской Федерации в соответствии с Решением Думы города Нягани от 24.03.2023 №174 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Нягани, работающих в органах местного самоуправления города Нягани и муниципальных учреждениях города Нягани».

Лица, уволившиеся из муниципальных учреждений и поступающие на работу, а также лица, поступающие на работу переводом из организаций, финансируемых из бюджета города Нягани обязаны предоставить справку с прежнего места работы об использовании за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет средств учреждения проезд к месту использования отпуска и обратно.

Право на компенсацию указанных расходов у лиц, находящихся в отпуске по уходу за детьми, числящихся в списочном составе Учреждения и состоящих в трудовых отношениях, возникает одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в нем.

Компенсация указанных расходов производится также при нахождении сотрудника в отпуске без сохранения заработной платы, а также если сотруднику представлены дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

В случае, когда сотрудник уходит в отпуск с последующим увольнением, компенсация стоимости проезда к месту проведения отпуска производится при условии, что сотрудник не пользовался данной льготой в течение двух последних рабочих лет. Предварительная оплата стоимости проезда при этом не производится.

В случае использования сотрудником и (или) неработающими членами его семьи отпуска за пределами Российской Федерации производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации соответственно железнодорожной станции, аэропорта, морского порта, автостанции, но не выше фактически понесенных расходов. При этом основанием для компенсации расходов, кроме перевозочных документов, может являться копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, а также с отметкой органов пограничного контроля страны пребывания.

В случае поездки за пределы Российской Федерации воздушным транспортом при отсутствии прямого маршрута из города Нягани до избранного места отдыха и без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту сотрудником представляется выданная транспортным агентством справка о стоимости авиабилета для полета из соответствующего аэропорта (подтверждается авиабилетом или электронным пассажирским билетом с багажной квитанцией) до ближайшего к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорта по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса на дату совершения авиаперелета.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда сотрудника и неработающих членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем и предъявлении необходимых подтверждающих документов.

Компенсация стоимости проезда неработающим членам семьи сотрудника к месту проведения отпуска и обратно производится также в случаях:

если отпуск работника оформлен в одном календарном году, а неработающие члены семьи уезжают к месту отдыха и обратно в другом календарном году того же льготного периода;

если сотрудник, оформив отпуск в льготном периоде соответствующим локальным актом работодателя, не выезжает в отпуск, а члены семьи выезжают к месту отдыха.

8.9. Педагогические работники имеют следующие социальные гарантии:

право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере образования;

право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов РФ.

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, её выборных органов (профсоюзного комитета и председателя), а также права членов Профсоюза определены Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, общим положением о первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Устава организация, настоящего коллективного договора.

9.2. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

9.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.4. Работодатель принимает решения по согласованию с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 8, п. 10 ст. 81. п.2 статьи 278 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.6. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения собраний, заседаний, возможность размещения

информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет).

9.7. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет городской организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников являющихся членами первичной профсоюзной организации в размере 1% зарплаты. Перечисление взносов производится одновременно с перечислением денежных средств на заработную плату работникам.

9.8. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счета организации на расчётный счет профсоюзной организации средств в размере, предусмотренном уставом отраслевого профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Задержка перечисления средств не допускается.

9.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегируемых) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

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

9.11. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного организация.

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного организация по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.13. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ);

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК РФ).

9.13. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

составление графиков сменности;

установление сроков выплаты заработной платы работникам;

привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

утверждение должностных обязанностей работников;

определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

изменение определенных сторонами условий трудового договора.

9.14. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава дошкольного образовательного организация;

применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

9.15. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2. ТК РФ.

9.16. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами и обязанностями:

представляет и защищает социально-трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении коллективного договора, соглашений, принятии работодателем локальных нормативных актов), в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и

компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором, а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на установленных условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в организации, используя, в том числе средства членов профсоюза;

контролирует соблюдение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально-трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;

вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения;

рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю своё решение;

рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и представляет работодателю согласие или возражение относительно намерения работодателя уволить работника;

вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально-трудовых прав работников, локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;

вносит работодателю предложения об образовании комитета (комиссии) по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на паритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы;

вносит предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников организации;

осуществляет приём членов Профсоюза, принимает участие в приёме работников по социально-трудовым вопросам руководителем организации, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;

оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю организации, а также в судебном порядке;

пропагандирует здоровый образ жизни, проводит мероприятия, направленные на активизацию спортивно - оздоровительной и культурно массовой работы в коллективах (дни здоровья, городские мероприятия);

организовывает оздоровление работников, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, организациях отдыха;

взаимодействует с депутатами Думы в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищённости работников и обучающихся;

выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

9.17. Профком регулярно информирует работников организация о работе профсоюзной организации и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесенных работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации.

9.18. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

X. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с порядком, установленным главой 61 ТК РФ.

10.2. Стороны договорились, что в течение срока действия Коллективного договора работники отказываются от своего права на забастовку, как средства разрешения конфликтного трудового спора, при условии его выполнения.

XI. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами. Срок действия договора три года.

11.2. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

11.3. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится у работодателя, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в отдел трудовых отношений и охраны труда Администрации города Нягани при регистрации коллективного договора.

11.4. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

11.5. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

11.6. В случае реорганизации образовательной организации, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока, предусмотренного действующим законодательством.

11.7. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

11.8. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании работников образовательной организации.

11.9. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.10. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется два раза в год сторонами самостоятельно.

11.11. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников образовательной организации не реже двух раз в год.

11.12. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

ХII. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем.
2. Форма расчетного листа.
3. Правила внутреннего трудового распорядка организации.
4. Положение о размерах и условиях оплаты труда, стимулировании и иных видах социальной поддержки работников.

Приложение 1

Перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем:

1. Заведующий – 3 дня;
2. Заместитель заведующего - 3 дня;
3. Специалист по кадрам - 3 дня.

От работодателя:

Заведующий МАДОУ г. Нягани

«Д/с №8 «Росинка»

Васильева Наталья Викторовна

« ____ » _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

Лукина Вилия Дамировна

« ____ » _____ 20__ г.

ХИ. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем.
2. Форма расчетного листа.
3. Правила внутреннего трудового распорядка организации.
4. Положение и размерах и условиях оплаты труда, стимулирования и иных видах социальной поддержки работников.

От работодателя:

Заведующий МАДОУ г. Нягани

«Две Ны»

Васильева Наталья Викторовна


«23» января 2015 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Лукина Вилия Дамировна


«23» января 2015 г.

акт приема-передачи
- от руки Лукина В.Д.
2
23 января 15
специалист - Лукина В.Д.