

От работодателя:
Директор МАДОУ ЦРР-д/с
А.Л. Ручкая
«07» апреля 2021г

Приказ № 92-ОД

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ ЦРР-д/с

А.В. Майюк

А.В. Майюк

Коллективный договор не противоречит законодательству Российской Федерации и утвержден на общем собрании работников МАДОУ Центр развития ребенка – детский сад (Протокол №4 от 03.04.2021)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения Центр развития ребенка - детский сад

на 2021-2023 годы



СОДЕРЖАНИЕ:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

III. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

РАБОТНИКОВ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГОВ

IV. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА

VII. ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА

VIII. ОПЛАТА ТРУДА

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

X. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

XII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

XIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ

ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

XIV. ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ/СПИДА НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

И НЕ ДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ И СТИГМАТИЗАЦИИ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ, РАБОТНИКОВ, ЖИВУЩИХ С ВИЧ-ИНФЕКЦИЕЙ.

XV. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

XVI. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

XVII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО

ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

XVIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социальные трудовые отношения работников и работодателя в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Центр развития ребенка детский сад (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273, законом ХМАО- Югры «Об образовании в ХМАО-Югре» от 11.07.2013 № 68-оз, решением Думы города Покачи «О гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления муниципальных учреждений города Покачи» от 28.03.2018 № 18,20.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники;
- работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя - руководителя.

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

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

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

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

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

1.11. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения, использования крайних мер разрешения забастовок.

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

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

1.14. Работодатель признает право профкома представлять интересы работников учреждения.

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

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

1.17. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие

в течение всего срока проведения ликвидации.

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- положение о критериях и показателях эффективности деятельности и о порядке установления стимулирующих выплат работникам учреждения;
- положение об оплате труда работников учреждения;
- другие локальные акты учреждения.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением по согласованию с профкомом:

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

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

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

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны исходят из того, что:

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

2.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем, исходя из задачи специфика работы в пределах фонда оплаты труда с участием в обсуждении и принятии решения профкома дошкольного образовательного учреждения.

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

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работником только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами,

если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану,

программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих педагогическую работу, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения комплектования групп воспитанниками и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в учреждении на все время простоя либо в другом дошкольном образовательном учреждении, новой же местности на срок до одного месяца (карантин и другие случаи);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями

организационных или технологических условий труда (изменение числа групп - комплектов, групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

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

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

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового

го договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим соглашением и коллективным договором учреждения, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении/

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

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

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

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

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

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

На собраниях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы работы учреждения и меры по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома в групповом обращении работников о созыве собрания.

Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

- представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально-экономического развития учреждения;
- вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.
- осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

2.15. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- качественно выполнять работу;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми догово-

рами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

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

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

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

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

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

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

На собраниях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы работы учреждения и меры по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома в групповом обращении работников о созыве собрания.

Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

- представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально-экономического развития учреждения;
- вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.
- осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

2.19. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- качественно выполнять работу;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми догово

рами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя, соответствующие его полномочиям.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.20. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодателем осуществляется по основаниям и в порядке, установленном ТК РФ.

2.21. Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ осуществляет:

- профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствии законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передаче экземпляра трудового договора работникам, законность переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;
- оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении их нарушенных прав.

III. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

3.2. Работодатель обязуется:

Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников поступающим на обучение по указанным образовательным программам (при наличии финансового обеспечения) (ст. 173 ТК РФ).

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

3.2.2. Стороны определили, что работодатель:

- соблюдает порядок аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об порядке аттестации педагогических работников государственных муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы образования.

IV. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель обязуется:

4.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с

ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (спредварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ). 4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; освобожденные председатели первичных территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Для работников учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.4. Неполнорабочее время -

неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

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

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: воспитатель, сторож, работники пищеблока.

5.6. Режим работы воспитателей в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в

течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца, квартала и других).

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

5.12. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

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

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

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

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

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

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

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов (во время сна воспитанников). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. За ненормированный рабочий день.

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

6.1.2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения и оформляется приказом руководителя.

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

6.1.3. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в количестве трех календарных дней, исуммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в условиях ненормированного рабочего дня.

6.1.4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск:

Наименование должности	Продолжительность отпуска (в календарных днях)
Директор	Решение принимается работодателем и оформляется распоряжением администрации города Покачи
Заместитель директора	от 3-х до 3-х
Главный бухгалтер	от 3-х до 3-х
Кладовщик	от 3-х до 3-х
Специалист по кадрам	от 3-х до 3-х
Кладовщик	от 3-х до 3-х
Секретарь-руководителя	от 3-х до 3-х
Шеф-повар	от 3-х до 3-х
Экономист	от 3-х до 3-х
Бухгалтер	от 3-х до 3-х

6.2. За работу во вредных условиях труда.

6.2.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) тяжелыми условиями труда по результатам

специальной оценки условий труда.

VII. ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА

7.1. Дистанционной (удалённой) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение Работником обязанностей, предусмотренных Трудовым договором вне места нахождения Работодателя его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

7.2. Под дистанционным Работником понимается Работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым Работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

7.3. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно: - на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора); - временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте);

7.4. Порядок временного перевода Работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

7.5. На период дистанционной работы Работнику устанавливается режим рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и трудовым договором. 12

7.6. Заключение трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение Работником трудовой функции дистанционно осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 312.3 ТК РФ.

7.7. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным Работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (ст.312.8 ТК РФ).

7.8. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя осуществляется путем обмена служебными документами любыми способами, как электронным документооборотом (телефонной, мобильной, интернет и т.д.), так и на бумажном носителе пересылаемым по почте с подтверждением получения данного документа. Сторона направляет подтверждение получения электронного документа (информации) от одной стороны в срок не более одного рабочего дня.

7.9. По соглашению сторон допускается использование Работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств. В случае необходимости Работодатель обеспечивает удаленный доступ к рабочему компьютеру Работника или предоставляет рабочий компьютер по акту приема-передачи на период дистанционной работы. За использование собственного оборудования программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств Работодатель выплачивает Работнику компенсацию в виде фактически понесенных расходов Работника, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно (при наличии подтверждающих документов). Указанные расходы Работник обязан предварительно согласовать с Работодателем.

7.10. В период выполнения дистанционной работы Работником Работодатель

осуществляет ознакомление дистанционных Работников с требованием охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются. 7

7.11. Порядок введения дистанционной работы осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Положением о дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

VIII. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

8.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии со статьей 144 ТК Российской Федерации, положением о порядке и условиях оплаты труда работников учреждения, настоящим договором.

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

8.3. Ежемесячная выплата компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка – детский сад, с Положением о критериях и показателях эффективности деятельности и о порядке установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ ЦРР-д/с.

8.4. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматриваются 20 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на социальные выплаты предусматривается 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

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

Основные принципы распределения стимулирующих выплат регламентированы:

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

- приказом руководителя учреждения.

8.6. Выплата заработной платы работникам производится не реже, чем каждые полмесяца согласно ст. 136 ТК РФ бухгалтерской службой учреждения на пластиковые карты Банка, выбранного работником, в соответствии с действующим законодательством.

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. В соответствии с положением «О гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений города Покачи», утвержденного решением Думы города Покачи от 28.03.2018 № 18, №20 предоставляются следующие меры социальной поддержки:

9.1.1 Работники учреждения имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси).

Работодатель компенсирует работнику стоимость проезда к месту использования отпуска, в пределах территории Российской Федерации, неработающих членов семьи работника независимо от времени и места использования отпуска работником. Не работающими членами семьи работника (далее также - члены семьи) признаются:

1) несовершеннолетние дети до 18 лет, в том числе, в отношении которых работник(супруг работника) назначен опекуном или попечителем;

2) дети, не достигшие возраста 23 лет, в том числе лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в отношении которых работник (супруг работника) исполнял обязанности опекуна или попечителя и прекратил исполнять данные обязанности в связи с достижением ребенком возраста 18 лет, обучающиеся на дневных отделениях организаций начального, среднего или высшего профессионального образования, независимо от места проживания детей (лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей) и места расположения вышеуказанных учебных заведений. При этом документом, подтверждающим факт обучения, является справка из организации начального, среднего или высшего профессионального образования;

3) дети, достигшие возраста 18 лет, в период до 01 сентября текущего года, после окончания организации среднего (полного) общего образования при условии подтверждения факта зачисления в организацию начального, среднего или высшего профессионального образования по очной форме обучения в этом же году. В указанном случае компенсация

расходов осуществляется после представления документа, подтверждающего факт зачисления (справка организации начального, среднего или высшего профессионального образования о зачислении);

4) дети, не достигшие возраста 23 лет, в период проведения отпуска после получения высшего профессионального образования по образовательным программам бакалавриата при условии подтверждения факта зачисления в организацию высшего профессионального образования для обучения по образовательным программам следующего уровня высшего профессионального образования по очной форме в этом же году. В указанном случае компенсация расходов осуществляется после представления документа, подтверждающего факт зачисления (справка организации высшего профессионального образования о зачислении);

5) дети-инвалиды, достигшие возраста 18 лет, перешедшие в категорию инвалиды I и II группы, получающие социальную пенсию. Документами, подтверждающими право на получение компенсации, являются пенсионное удостоверение и справка медико-социальной экспертизы (МСЭ).

Для получения компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, работник обязан в течение 30 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить авансовый отчет о произведенных

расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника и членов его семьи. В случаях, предусмотренных настоящим решением, работником представляется справка о стоимости проезда, выданная транспортным агентством.

9.1.2 По желанию работника вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно. Оплату стоимости проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году в следующем порядке:

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

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

9.1.3 Работникам гарантируется выплата единовременного пособия при выходе на пенсию в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», при условии увольнения с работы, при стаже работы в органах местного самоуправления или муниципальных учреждениях города Покачи не менее 10 лет в размере месячного фонда оплаты труда.

1) Месячный фонд оплаты труда (далее фонд оплаты труда) для выплаты пособия при выходе на пенсию рассчитывается исходя из оклада, выплат, доплат и надбавок, установленных работнику на день, предшествующий дню выплаты пособия при выходе на пенсию.

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

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

4) Пособие при выходе на пенсию выплачивается, если у работника есть право на получение такого пособия в соответствии с нормативными правовыми актами государственных органов власти.

5) Основанием для выплаты является распоряжение (приказ) работодателя, трудовая книжка.

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

1) Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

2) Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности. Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для

исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3) Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

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

9.1.5 Выплату материальной помощи работнику в связи со смертью близких родственников (супруга (и), родителей, детей, родных братьев, сестер, опекаемых, подопечных) - в размере 10 тысяч рублей.

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

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

9.1.7. Работникам один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается единовременная выплата помощь на профилактику заболеваний.

1) Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах средств предусмотренных по фонду оплаты труда. Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается работодателем и оформляется его приказом.

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

3) Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

4) Конкретный размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения и не может превышать 2 фондов оплаты труда. Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

5) Работник, вновь принятый на работу и не отработавший полный календарный год, имеет право на материальную помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени.

6) Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

а) работнику, принятому на работу по совместительству;

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

9.1.8. Единовременные поощрительные выплаты:

- работающим юбилярам (50, 55 лет и далее через каждые пять лет) в размере - 5000 рублей.

Основанием для выплаты является приказ работодателя, паспорт.

9.2. 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 (статья 262 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 13 октября 2014 г. N 1048 "О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами").

9.3. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной

платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней по его письменному заявлению (статья 263 ТК РФ):

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

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

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

Х. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.1. Работодатель обязуется:

10.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключает соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

10.3. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и все виды инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

10.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов (при наличии средств).

10.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими, чистящими и дезинфицирующими средствами.

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

10.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятых на работах с вредными условиями труда.

10.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда исходя из должности, профессии, а также вида выполняемых работ, по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК

РФ). Пересматривать данные инструкции раз в 5 лет.

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

10.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

10.11. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, ст. 76 ТК РФ).

10.12. Работодатель и представители трудового коллектива обязаны обеспечить:

- разработку и осуществление плана социально-экономических и организационно-технических мероприятий, направленных на создание и обеспечение безопасных и здоровых условий труда;

- охрану окружающей природной среды и рациональное использование природных ресурсов;

- предоставление права работнику отказаться от проведения работ на неисправном оборудовании, оборудовании, не имеющем защитных ограждений или в условиях воздействия на них вредных производственных факторов, которые могут привести к аварии с экологическим ущербом, с сохранением при этом за работником места работы и среднего заработка.

10.13. Обязанности работника:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или выше стоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

11.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

11.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен ст. 372 ТК РФ);

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

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителя квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

11.5. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;

- 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);

- 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 оценке условий труда;

- изменение существенных условий труда.

11.6. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе 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 более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- нарушения работником требований 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 учреждения;

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

11.7. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышения 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);
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (тарифного и надтарифного);
- распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках.

11.8. С согласия профкома производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2 -х лет после его окончания по основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

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

11.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

ХII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

12.1. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

12.11. Участвовать совместно с ГК профсоюза в работе по обеспечению детей

работников учреждения новогодними подарками.

12.12. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в ГК профсоюза.

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

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

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

12.16. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

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

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

ХIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

14.1.5. Информировует работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных. Приглашает специалистов центра «СПИД» для проведения профилактических бесед среди работников МАДОУ ЦРР-детский сад, с целью предотвращения случаев инфицирования среди работников МАДОУ ЦРР – детский сад.

14.1.6. Проводит среди работников МАДОУ ЦРР – детский сад инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в

контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи.

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

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

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

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

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

14.5. ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям, до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

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

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

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

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

XV. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

XVI. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

XVII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

17.1. Работодатель направляет коллективный договор на регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

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

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

XVIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

18.2. В целях приведения положений коллективных договоров в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий

труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

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

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

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

