

От работодателя:

И.о. директора

МАДОУ «ДС «Виниклюзия»

Н.С. Максимова

М.П.

«13»

2021 г.



От работников:

Председатель профсоюзного
комитета первичной

профсоюзной организации

МАДОУ «ДС «Виниклюзия»

М.Е. Егорова

«13»

05

2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Виниклюзия» (МАДОУ «ДС «Виниклюзия»)

на 2021-2024 годы

г. Новый Уренгой
2021

РАЗДЕЛЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения
2. Трудовой договор
3. Рабочее время и время отдыха
4. Оплата труда
5. Социальные гарантии
6. Охрана труда
7. Дополнительное профессиональное образование
8. Социальное партнёрство
9. Гарантии профсоюзной деятельности
10. Контроль за выполнением коллективного договора.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Виниклюзия» (далее – МАДОУ «ДС «Виниклюзия»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

Законодательные и нормативные правовые акты ЯНАО;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства Просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы от 29.12.2020 г.;

Соглашение между Администрацией города Новый Уренгой, НО «Новоуренгойским объединением работодателей» и межотраслевым Советом профессиональных союзов города Новый Уренгой 2019-2021 г.г.

1.3. Коллективный договор заключен работодателем в лице и.о. директора Максимовой Наталии Станиславовны (далее - «Работодатель») и работниками, от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации в лице председателя Егоровой Марины Евгеньевны (далее – Профсоюзный комитет).

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ «ДС «Виниклюзия». Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных перечислений 1 % от заработной платы данными работниками через бухгалтерию организации на счет Профсоюза работников образования ЯНАО (далее - ПРО ЯНАО).

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать

положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с Профсоюзным комитетом по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в недельный срок сообщать Профсоюзному комитету свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.8. Работодатель принимает на себя обязательство информировать Профсоюзный комитет о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления Профсоюзному комитету копий документов о принятии таких решений в течение недельного срока со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

1.9. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

1.10. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюзный комитет представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных Профсоюзным комитетом. (статья 30 ТК РФ).

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций и иных формах социального партнёрства, и нормами, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, предусмотренных ТК РФ.

1.12. В соответствии с действующим законодательством (статьи 54, 55 ТК РФ) представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления организацией:

учёт мнения Профсоюзного комитета;

согласование с Профсоюзным комитетом;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

участие в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета. Изменения и дополнения в локальные акты вносятся в порядке, установленном ТК РФ.

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.2. В целях реализации правового статуса педагогических работников, установленного на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», включая право на защиту профессиональной чести и достоинства, в образовательной организации разрабатывается и принимается Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МАДОУ «ДС «Виниклюзия», согласованное с Профсоюзным комитетом.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме

возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии МАДОУ «ДС «Виниклюзия» могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией МАДОУ «ДС «Виниклюзия», соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён в связи с их несоответствием требованиям, установленным частью 1 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.5. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Работодатель обязуется:

2.6. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.7. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.8. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.9. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной

организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.11. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.12. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

2.13. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.14. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.15. Сообщать в письменной форме, не менее чем за три месяца, органам службы занятости и Профсоюзному комитету информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;

- 100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.16. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся. В соответствии со статьёй 179 ТК РФ определить следующие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

- работники, награжденные ведомственными наградами федерального уровня;

- работники предпенсионеры;

молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет.

2.17. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.18. Осуществлять учёт мнения Профсоюзного комитета при расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ.

2.19. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора при сокращении численности или штата организации и в связи с ликвидацией организации.

2.20. Принимать меры по переводу 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

2.21. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.22. Обеспечивать обязательное участие представителя Профсоюзного комитета в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических работников не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ;

- для руководителей, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени для женщин - не более 36 часов, для мужчин – не более 40 часов;

- для иных работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.2. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Профсоюзным комитетом с учётом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.3. Для педагогических работников МАДОУ «ДС «Виниклюзия» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.4. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со ст. 320 ТК РФ, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.5. В соответствии со ст.92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

3.6. В соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) педагогическая работа в одном и том же в дошкольном образовательном учреждении с дополнительной оплатой;

в) работа без занятия штатной должности в том же дошкольном учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками обязанностей руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по

руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся;

г) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников.

Выполнение работ, указанных в подпунктах «б» - «ж» допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3.7. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.8. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

В МАДОУ «ДС «Виниклюзия» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье).

3.9. В соответствии со ст. 312.9 ТК РФ в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Введение такого режима не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой Работникам работы.

3.10. Работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий положения, предусмотренные ст. 312.9 ТК РФ с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, учитывать мнение профкома. Оплачивать работу в выходные и праздничные дни не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, что закрепляется соответствующим письменным соглашением. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью, установленной Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных ст.122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

3.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за работу в районах Крайнего Севера согласно ст.321 ТК РФ.

3.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии ст. 117 ТК РФ.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой статьи 117 составляет 7 календарных дней.

3.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за ненормированный рабочий день в соответствии с ст. 119 ТК РФ. Порядок и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

за ненормированный рабочий день работникам устанавливаются Положением «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам муниципальных учреждений муниципального образования город Новый Уренгой», утвержденного постановлением Администрации города Новый Уренгой от 25.02.2015 № 31.

3.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее именуется дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам муниципальных учреждений в случаях, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами их нормальной продолжительности рабочего времени. Работодатель ведет учет времени (журнал), фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

3.17. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются должности руководителей, специалистов, служащих и технических исполнителей, исполнение обязанностей по которым в течение рабочего дня не поддается точному учету, либо рабочее время по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности, а также должности, по которым лица, их замещающие, рабочее время распределяют по своему усмотрению (при этом их согласие на привлечение к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени не требуется).

3.18. На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы о продолжительности работы, о времени начала и окончания рабочего дня; они на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.19. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается в зависимости от объема работы, системы напряженности труда, возможности выполнения своих трудовых функций работником за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий и не может быть менее 3 календарных дней.

3.20. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск и продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается согласно приложению №1 к настоящему коллективному договору.

3.21. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

3.22. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

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

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

3.25. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, установленном федеральным законодательством (ст. 262 ТК РФ).

3.26. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.27. В соответствии со ст. 124 ТК РФ в случае временной нетрудоспособности работника, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Работодатель обязан по письменному заявлению работника перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

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

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

3.28. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что согласно ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, т.е. до 14 календарных дней включается в стаж работы.

3.29. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.30. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

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

 родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

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), - 14 календарных дней в году;

на похороны близких родственников - 5 календарных дней;

работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка – 5 календарных дней;

регистрации брака самих работников - 5 календарных дней;

и в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

3.31. Работнику по его письменному заявлению предоставляются дни без сохранения заработной платы в следующих случаях:

для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;

бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

тяжелого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней;

в связи с переездом на новое место жительства - 5 календарных дней;

для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня.

3.32. Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

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

3.34. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

3.35. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

3.36. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части. Порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальная продолжительность

одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части решаются по соглашению сторон.

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

3.38. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику по соглашению сторон и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

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

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

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

3.42. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы.

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

3.44. Длительный отпуск руководителю образовательной организации предоставляется по его заявлению и на основании приказа (распоряжения) уполномоченного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников устанавливается Положением «Об оплате труда МАДОУ «ДС «Виниклюзия» в соответствии с Отраслевым положением «Об условиях и размерах оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования города Новый Уренгой», утвержденное постановлением Администрации города Новый Уренгой от 28.12.2018 г. № 510 (далее - Отраслевое положение), настоящим коллективным договором.

4.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Отраслевым положением.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается повышенная оплата труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) по результатам специальной оценки труда, проведенной в образовательной организации (ст.147 ТК РФ).

4.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

оплата сверхурочной работы;

оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата труда в ночное время;

доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: руководство методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (далее - доплата за дополнительную работу).

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;

надбавка за наличие квалификационной категории;

надбавка за специфику работы;

надбавка за интенсивность труда;

премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.7. В соответствии с Приложением № 5 Отраслевого Положения работникам выплачивается премия по итогам учебного года (День учителя).

4.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа,

образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.9. Заработная плата руководителя, главного бухгалтера, заместителей руководителей устанавливается Отраслевым положением.

4.10. Периоды отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников организации.

4.11. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических работников в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536). В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации предшествующей периоду отмены (приостановки) занятий для обучающихся по указанным выше причинам.

4.12. Сохранять за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, – не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев.

4.13. Оплата труда педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
	социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

4.14. Дополнительно на оплату труда работников могут направляться средства, поступающие от приносящей доход деятельности и от иных не запрещенных законодательством источников, с учетом требований пунктов 7.2 и 7.3 Отраслевого положения.

Фонд экономии заработной платы может быть использован на премиальные выплаты по итогам работы, увеличение размеров выплат стимулирующего характера.

4.15. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 число каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.16. В соответствии со ст. 136 ТК РФ работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о:

размерах составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

размерах и основаниях произведенных удержаний;

общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.17. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 (пятнадцать) дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.18. Профсоюзный комитет имеет право запрашивать информацию:

о формировании ФОТ на основании утвержденных штатных расписаний и тарификаций педагогического персонала на текущий финансовый год;

о наличии (отсутствии) экономии ФОТ (экономия есть разница между начисленной заработной платой работникам и запланированной заработной платы в рамках квартала).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

5.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также Соглашением между Администрацией города Новый Уренгой, НО «Новоуренгойское объединение работодателей» и межотраслевым Советом профессиональных союзов города Новый Уренгой на 2019-2021 гг.

5.2. Работникам, по письменному заявлению оказываются следующие виды материальной помощи:

на похороны близких родственников (жены, мужа, родителей, ребенка) - в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;

в связи с чрезвычайными и непредвиденными ситуациями (пожары, наводнения и др. стихийные бедствия, ограбления и т.д.) – в размере материального ущерба, но не более 5000 (пять тысяч) рублей;

при вступлении в брак впервые - в размере 5000 (пять тысяч) рублей;

при длительной нетрудоспособности сроком более 2-х месяцев в связи с тяжелым заболеванием работника и дорогостоящим лечением - в размере 5000 (пять тысяч) рублей;

5.3. Работникам, следующим на похороны близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев, сестер) компенсировать затраты, связанные с проездом к месту назначения и обратно в пределах Российской Федерации, в размере 50% стоимости проезда, указанной в проездных документах, при наличии свидетельства о смерти.

5.4. В случае смерти работника Учреждения, лицу, взявшему на себя обязанность по погребению, оказывается единовременная материальная помощь в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей.

5.5. Предоставление материальной помощи производится при предоставлении Работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

5.6. Финансовое обеспечение на исполнение обязательств, указанных в п.п.5.2, 5.3,5.4 осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Новый Уренгой.

5.7. В соответствии с законом ЯНАО от 27.06.2013 года № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе» выплачиваются:

единовременное пособие молодому специалисту. Единовременное пособие выплачивается лицам в возрасте до тридцати лет включительно, имеющим документ об образовании и о квалификации, принятым на основное (постоянное) место работы по трудовому договору на неопределенный срок муниципальные организации в автономном округе, осуществляющие образовательную деятельность, на должности педагогических работников, соответствующие полученному профессиональному образованию по специальности или направлению подготовки, или присвоенной квалификации, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей, не имеющим стажа работы в муниципальных организациях в автономном округе, осуществляющих образовательную деятельность, по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на данных должностях на день приема на работу;

единовременное пособие при назначении страховой пенсии по старости либо достижении возраста 50 лет для женщин и 55 лет для мужчин, местом основной постоянной работы которых являются организации, входящие в систему образования автономного округа, при наличии стажа работы на территории ЯНАО 15 календарных лет либо назначение страховой пенсии по старости.

Выплаты единовременного пособия молодым специалистам и единовременного пособия при назначении страховой пенсии по старости либо достижении возраста 50 лет для женщин и 55 лет для мужчин производятся за счет средств окружного бюджета и в размерах, установленных постановлением Правительства ЯНАО.

5.8. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Профсоюзного комитета.

5.9. Предоставлять Профсоюзному комитету в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно помещение (спортивный, музыкальный залы и пр.) для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.10. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья,

имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

5.11. Профсоюзный комитет обязуется:

выделять для членов профсоюза денежные средства на оказание материальной помощи;

организацию оздоровления членов профсоюза.

VI. ОХРАНА ТРУДА

Стороны совместно обязуются:

6.1. Принимать меры для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

6.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий, своевременное расследование несчастных случаев;

6.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательной организации, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора.

Работодатель обязуется:

6.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений образовательной организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса в соответствии с требованиями законодательства.

6.6. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических

освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.8. Обеспечить наличие аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.9. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.10. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

Работники обязуются:

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

6.12. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.13. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.14. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.15. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Профсоюзный комитет обязуется:

6.16. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в

соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.17. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.18. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

VII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о том, что:

7.1. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в рамках системы повышения квалификации, предусмотренной в Ямало-Ненецком автономном округе.

7.2. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

7.3. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

7.4. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя (Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета (ст.187 ТК РФ).

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

8.1. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и другим социально значимым вопросам.

8.2. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе руководящих органов ОО при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

8.3. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

Работодатель обязуется:

8.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет ПРО ЯНАО членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников. При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

8.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение Профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления Профсоюзного комитета по устранению нарушений трудового законодательства.

8.5. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ) и другие локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством РФ.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.6. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

8.7. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

8.8. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом и

Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.9. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1% из заработной платы на счет ПРО ЯНАО.

8.10. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах власти, комиссиях по трудовым спорам, суде.

8.11. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

8.12. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель:

9.1. Не препятствует представителям Профсоюзного комитета осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ.

9.2. В соответствии со ст. 9 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации. Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу

9.3. Предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности работников, условиях оплаты труда, показателях по условиям и охране труда.

9.4. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в работе наблюдательного совета.

Стороны признают:

9.5. Члены Профсоюзного комитета освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.6. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя Профсоюзного комитета, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьей 374 ТК РФ.

9.7. Члены Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия вышестоящей профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

9.8. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации, комиссии по определению учебной нагрузки педагогических работников, комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, комиссии по охране труда, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательного процесса.

9.9. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

Стороны совместно:

9.10. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам МАДОУ «ДС «Виниклюзия».

9.11. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и Профсоюзного комитета по реализации уставных задач.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились и обязуются:

10.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

10.3. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в соответствии со ст. 51 ТК РФ не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Работодатель:

10.5. Обязуется знакомить работников под роспись с текстом коллективного договора.

10.6. Размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора копию коллективного договора на официальном сайте МАДОУ «ДС «Виниклюзия».

10.7. Знакомит под роспись вновь принятых работников с настоящим коллективным договором и его приложением №1.

Стороны договорились:

10.8. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие при изменении типа муниципального учреждения, изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

10.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

10.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

От работодателя:

И.о. директора
МАДОУ «ДС «Виниклюзия»
Н.С. Максимова

М.П.

« 13 » _____ 2021 г.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «ДС «Виниклюзия»

М.Е. Егорова

« 13 » 05 _____ 2021 г.

Приложение № 1
к Коллективному договору
МАДОУ «ДС «Виниклюзия»
на 2021-2024 годы

Перечень должностей работников и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день

Наименование должности	Продолжительность отпуска в календарных днях
Директор	5
Заместитель директора	4
Заместитель директора по АХР	4
Главный бухгалтер	4
Бухгалтер	3
Экономист	3
Инженер (инженер-программист)	3
Специалист по кадрам	3
Специалист по охране труда	3
Делопроизводитель	3

От работодателя:

И.о. директора
МАДОУ «ДС «Виниклюзия»
 Н.С. Максимова

М.П.  2021 г.
« 15 » 05

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «ДС «Виниклюзия»
 М.Е. Егорова
« 13 » 05 2021 г.

Прошнуровано, пронумеровано,
сделано печатью на

31 (тридцать один) лист

Заместитель директора

МАДОУ «ДС «Виниклюзия»

М.П. ДС

«Виниклюзия»

Н.С. Максимова
« 13 » 05 2021 г.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575777

Владелец Талан Елена Васильевна

Действителен с 25.02.2021 по 25.02.2022