

п. Ханымей

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

I.	Общие положения.	3
II.	Гарантии при заключении, изменении, расторжении трудового договора.	6
III.	Рабочее время и время отдыха.	12
IV.	Оплата и нормирование труда.	19
V.	Социальные гарантии и льготы.	28
VI.	Материальная помощь.	32
VII.	Охрана труда и здоровья.	33
VIII.	Гарантии профсоюзной деятельности.	36
IX.	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.	40
X.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	40

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Солнышко» п. Ханымей Пуровского района (сокращенно МБДОУ «ДС «Солнышко» п. Ханымей).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ЯНАО;

Законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.06.2013 года № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе»;

Территориальным трехсторонним соглашением между Администрацией Пуровского района, Пуровским территориальным объединением организации Профсоюзов и представителями работодателей и предпринимателей Пуровского района,

Постановлением Главы района от 29 мая 2014 №45-ПГ «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района и Управлению молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района»,

Уставом МБДОУ «ДС «Солнышко» п. Ханымей (далее – Устав) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «ДС «Солнышко» п. Ханымей (далее – учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее - Стороны) являются:

- муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Солнышко» п. Ханымей Пуровского района в лице его представителя – заведующей МБДОУ «ДС «Солнышко» п. Ханымей – Пасечной Натальи Валериевны, действующей на основании Устава (далее - Работодатель).

- работники учреждения МБДОУ «ДС «Солнышко» п. Ханымей (далее работники), представленные первичной профсоюзной организацией МБДОУ «ДС «Солнышко» п. Ханымей (далее – Профсоюз). В лице председателя Ноздриной Светланы Васильевны действующего на основании Положения о первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Солнышко» п. Ханымей Пуровского района и Устава Общероссийского Профсоюзного образования».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется:

- на членов профсоюза на основании уставных документов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации – интересы всех работников;

- работники не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации на основании их письменных заявлений о передаче полномочий Профсоюзу представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии перечисления ими 0,5 % от своей заработной платы в порядке и на условиях, предусмотренных для перечисления профсоюзных взносов (ст.30,31,377 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением к Коллективному договору, которые являются его неотъемлемой частью.

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

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

Нормативно-правовые и локальные акты, содержащие нормы трудового права, а также трудовые договоры, заключаемые с каждым Работником не должны ухудшать положения Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 15.12.2017г. по 14.12.2020г.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- положение о фонде надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного «Детский сад «Солнышко» п. Ханымей Пуровского района;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время;

- графики сменности;

- графики отпусков;

- порядок профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- другие локальные акты, предусмотренные трудовым законодательством.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получения от работодателя информации по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- обсуждение профкомом социально-экономического развития учреждения;

- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.17. Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации и ликвидации учреждения;

- введение технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.18. Профком имеет право вносить по этим вопросам в орган управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Трудовые отношения в ДООУ регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом.

Стороны договорились, что:

2.1.1. 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.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором, (ст. 57, 74, 56, 58 ТК РФ), Постановлением Главы района от 29 мая 2014 №45-ПГ «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района и Управлению молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района», Положением о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Солнышко» п. Ханымей Пуровского района (далее – Положение о фонде надбавок и доплат), а также на основании других нормативно-правовых и локальных актов и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора выдается на руки работнику в день заключения.

2.2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.2.4.1. Срочный трудовой договор заключать по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.2.5.1. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5.2. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.5.3. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.5.4. Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.5.5. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.6. Устанавливать педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норму педагогической работы за ставку заработной платы) согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (ст.333 ТК РФ). Нагрузка педагогических работников не должна превышать 1,5 ставок.

2.2.7. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.8. Учебную нагрузку педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогами.

2.2.9. Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

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

В нижеперечисленных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется:

- в связи с производственной необходимостью 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 том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- 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.

2.2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 72 ТК РФ).

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

2.2.13. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.2.14. Все изменения и дополнения, касающиеся формы трудового договора производятся работодателем совместно с представителем профкома.

2.2.15. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1) и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.2.17. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе обуславливать только в соответствии с действующим законодательством при заключении трудового договора (ст. 70 ТК РФ).

2.2.18. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции и обеспечивать своевременно и в полном объеме выплату заработной платы (ст.ст. 56, 136 ТК РФ).

2.2.19. Обеспечивать персонал учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами.

2.2.20. Предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (ст. 22 ТК РФ).

2.2.21. Трудоустраивать на прежнее место работы бывших работников, уволенных в связи с призывом на военную службу.

2.2.22. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

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

2.2.24. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.25. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.26. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.27. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.2.28. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другими дополнительными гарантиями).

2.2.29. 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.

2.2.30. При сокращении численности или штата не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.31. Приостанавливать наймы рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения.

2.2.32. Расторгать трудовые договоры, в первую очередь, с временными работниками, совместителями.

2.2.33. Не использовать приём иностранной рабочей силы.

2.2.34. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.2.35. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.36. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.37. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.38. Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, предоставлять отпуска без сохранения заработной платы для обучения.

2.2.39. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.40. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений (утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276 «Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», с дополнительными соглашениями №1 и №2 к соглашению о взаимодействии между департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа и Ямало-Ненецкой окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 01.10.2010.

2.2.41. В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года №276 аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

2.2.42. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации 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 учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.43. Создавать условия для творческой плодотворной работы и методических объединений педагогических работников внутри учреждения.

2.2.44. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 500 рублей – за каждый день нахождения в командировке (на территории РФ);
- 350 рублей – при направлении работника на курсы повышения квалификации (на территории РФ).

2.2.45. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Права работника:

2.4.1. Работники имеют право:

- на объединение, включая права на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;
- на участие в управлении организацией, предусмотренных настоящим Коллективным договором, Трудовым кодексом РФ, и иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышения своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ.

2.4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять трудовые нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда и пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени работников определяется Трудовым Кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом учреждения и иными локальными нормативными актами.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин (ст. 320 ТК РФ).

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

3.3.1. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.3.2. Конкретно продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки:

- 36 часов в неделю – воспитатели, педагог-психолог;
- 24 часа в неделю – музыкальные руководители;
- 30 часов в неделю – инструктор по физической культуре;
- 20 часов в неделю – учитель логопед;
- 18 часов в неделю – педагоги дополнительного образования.

3.4. В учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю учреждения, заместителям) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.8. Работодатель должен ознакомить педагогов с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.11. Продолжительность рабочей недели - пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, либо по графику (для сторожей), устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является суббота и воскресенье, кроме сторожей.

3.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором допускается только по

письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о фонде надбавок и доплат и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

3.13.1. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

3.13.2. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.13.3. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.13.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Продолжительность рабочего дня (смены) непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.14. График работы в летний период утверждается приказом руководителя.

3.15. В летний период педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (рабочие), а также заместители заведующего (по воспитательной и методической работе, административно-хозяйственной работе) привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения, косметический ремонт и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.16. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.16.1. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. По условиям производства вводить суммированный учет рабочего времени на работах. Продолжительность таких работ не должна превышать на каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Учетный период устанавливать 2 месяца.

3.16.2. При определении количества сверхурочных часов для Работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, нормальная продолжительность рабочего времени за учетный период определяется за вычетом периодов, когда Работник не работал по уважительным причинам.

3.16.3. Норма часов рабочего времени корректируется по следующим основаниям:

- принятие на работу в течение (а не с начала) учетного периода;
- использование ежегодных оплачиваемых, учебных отпусков, а также отпусков без сохранения заработной платы;
- периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
- дни выполнения государственных и (или) общественных обязанностей;
- дни прохождения медицинских осмотров;

- дни сдачи крови и ее компонентов, а также предоставляемые в связи с этим дни отдыха;

- дни нахождения в служебной командировке

3.16.4. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалиды, женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.17. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по заявлению женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- 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.

3.18.1. При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.18.2. Неполное время работы может устанавливаться на ограниченный срок либо бессрочно, по соглашению сторон.

3.18.3. Неполное рабочее время устанавливается на срок, удобный для работника, но продолжается не дольше, чем существуют обстоятельства, послужившие причиной для этого. Режим работы и отдыха, время начала, окончания работы, перерывов в ней устанавливаются с учетом пожеланий работника и производственных условий.

3.18.4. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

3.19. Для работников, работающих в сменном режиме работы (сторож), применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

3.19.1. Работник производит работу в течение установленной для него продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

3.19.2. График сменности утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.19.3. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени (ст. 94 ТК РФ). Для женщин норма рабочего времени определяется исходя из 36-часовой рабочей недели (ст. 320 ТК РФ).

3.19.4. В случае переработки в учетном периоде нормального количества рабочих часов, данная переработка компенсируется как сверхурочная работа в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

3.20. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, трудовым договором с работником.

3.20.1. Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.21. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, 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 (статья 122 ТК РФ).

3.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

3.25. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда – 7 дней;
- за ненормированный рабочий день – 7 дней;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями – 24 дня.

3.26. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 2 коллективного договора.

3.27. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение №2).

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

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

отпуском, отпуском за вредные условия труда, за ненормированный рабочий день, за работу в районах Крайнего Севера.

3.29. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется на последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднее месячное число календарных дней).

3.30. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основанного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

3.31. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

3.34. Педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.36. Дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ);

- при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха (ст. 186 ТК РФ).

3.37. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем и в соответствии с ТК РФ (ст.128,263ТКРФ).

3.38.Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК);
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного прохождением военной службы - до 14 календарных дней (ст. 128 ТК);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - на время, необходимое для проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно (ч.3 ст. 322 ТК РФ);
- работнику имеющие 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работнику имеющего ребенка инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающего ребенка до 14 лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению, соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается, (ст.263 ТК РФ.);
- одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, предоставлять – 1 день в месяц (ст. 319 ТК РФ);
- работникам в случае болезни на 3 дня в течение года (Основы законодательства РФ «Об охране здоровья граждан»);
- по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, если это учреждение расположено в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дней.

3.39. Педагогическим работникам образовательного учреждения по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять

лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.40. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности устанавливаются трудовым договором.

3.40.1. Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается трудовым договором и не должен быть менее 30 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

3.41. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 270 ТК РФ).

3.42. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

3.43. По условиям труда продолжительность работы в ночное время уравнивать с продолжительностью работы в дневное время.

3.44. Продолжительность работы по совместительству устанавливать не более четырех часов в день и половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников в месяц (ст. 284 ТК РФ). Продолжительность таких работ не должна превышать на каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.45. По условиям производства вводить суммированный учет рабочего времени на работах. Учетный период устанавливать 2 месяца.

3.46. График сменности работы составлять с учетом мнения профсоюзного органа и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения (приложение №7).

3.47. На период проведения забастовки устанавливать минимум необходимых работ в соответствии с соглашением сторон.

3.48. Решение о разделении рабочего дня принимать с учетом мнения профсоюзного органа.

3.49. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.49.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.49.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.49.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда Работников учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации статья 144, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», законом ЯНАО от 27.06.2013 года № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе», постановлением Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04.02.2009года № 56-А «О системе оплаты труда работников государственных организаций и организаций, осуществляющих обучение», постановлением Главы района от 29.05.2014г. №45-ПГ «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района и Управлению молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района», отраслевым соглашением между Департаментом образования Администрации Пуровского района и Территориальной организацией Пуровского района Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2013-2015 годы.

4.2. Согласно ст.136 ТР РФ (в ред. Федерального закона от 03.07.2016г. № 272-ФЗ) заработная плата выплачивается Работникам не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, то есть два раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца. Выплаты заработной платы работникам 2 раза в месяц путем перечисления на лицевой счет в банк и выдаче в денежной форме через пластиковую карточку. Установить следующие соотношения частей заработной плат: аванс – 40% от заработной платы, заработная плата - окончательный расчет по заработной плате.

4.2.1. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ.

4.2.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за это период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением Ямало-Ненецкого автономного округа. В случае, если заработная плата оказалась меньше, то из фонда надбавок и доплат производится доплата работникам с целью доведения месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда до минимального размера заработной платы, установленного в Ямало-Ненецком автономном округе.

4.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.4. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5. Заработная плата исчисляется исходя из базового (должностного) оклада и повышающих коэффициентов в соответствии с Постановлением Главы района от 29.05.2014г. № 45-ПГ «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района и Управлению молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района», Положением «О фонде надбавок и доплат работников окружных государственных образовательных учреждений», а также на основании других нормативно-правовых и локальных актов и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.6. Базовый оклад работника учреждения является составной частью его должностного оклада. Размер базового оклада устанавливается муниципальным нормативным правовым актом и индексируется в соответствии с порядком планирования бюджетных ассигнований.

4.7. Коэффициент уровня образования является базовым коэффициентом отраслевой системы оплаты труда работников образовательных учреждений. Образовательному уровню работника с основным общим образованием присваивается коэффициент 1,0. Для уровней образования выше основного общего образования устанавливаются базовые коэффициенты.

4.8. В случае, если фактический объем нагрузки работника выше или ниже установленных законодательством Российской Федерации норм, базовый оклад рассчитывается пропорционально фактически установленному объему.

4.9. Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы – для работников образовательных учреждений, замещающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам педагогических работников, отдельных категорий рабочих, учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевых должностей служащих;

- коэффициент специфики работы – применяется классификатор типов учреждений и деятельности работников для установления коэффициента специфики работы в учреждениях;

- коэффициент квалификации – для работников образовательных учреждений, имеющих квалификационную категорию по итогам аттестации, ученую степень кандидата наук, доктора наук, государственную награду и (или) почетные звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный», «Отличник», при условии их соответствия профилю учреждения или профилю деятельности;

- коэффициент территории – применяется для исчисления должностного оклада работников образовательных учреждений, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевых должностей служащих, проживающим и работающим в сельской местности.

4.10. Значения повышающих коэффициентов устанавливаются постановлением Главы района.

4.11. Размер должностного оклада работника зависит от величины базового оклада и размеров базового и повышающих коэффициентов.

4.12. Для каждой категории работников формируется набор повышающих коэффициентов для расчета должностного оклада.

4.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, и включает в себя:

- должностной оклад работника, рассчитанный по формуле;
- доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- надбавки за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (приложение №3);
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (приложение №6);
- выплаты из фонда оплаты труда воспитателям за замену отсутствующего работника по причине отпуска, командировки, болезни;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения;
- районный коэффициент 1,7
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера – до 80%.

Районный коэффициент и северная надбавка применяются ко всем частям заработной платы.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада заработной платы);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня получения соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения по выдаче диплома;
- при возникновении очередной надбавки за работу в РКС.

4.15. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.16. Работникам, имеющим почетные звания СССР или Российской Федерации и звания заслуженных работников ведомств СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы и других надбавок, устанавливаются выплаты. Указанные выплаты производятся ежемесячно согласно Постановлению Главы района.

4.17. Работникам Учреждения производятся доплаты компенсационного характера в соответствии со специальной оценкой условий труда на рабочих местах с тяжелыми и вредными условиями труда за время фактической занятости работника на таком рабочем месте

или в таких условиях труда в размере от 4% до 24% должностного оклада, согласно перечню работ (приложение №6).

4.18. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.19. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам учреждения из фонда надбавок и доплат, производятся иные выплаты стимулирующего характера, по результатам работы с учётом отработанного времени, вклада работника в общие результаты деятельности учреждения, при наличии средств по фонду оплаты труда, могут производиться выплаты следующего характера:

- коэффициент, учитывающий специфику работы учреждения для категории служащих и рабочих МБДОУ;
- коэффициент целевого показателя, учитывающего специфику работы учреждения для педагогических работников.
- единовременная выплата для достижения целевого показателя средней заработной платы педагогических работников.

4.19.1. Условия осуществления вышеуказанных выплат:

4.19.1.1. коэффициент, учитывающий специфику работы учреждения для служащих и рабочих, устанавливается в начале учебного года согласно тарификационным спискам;

4.19.1.2. коэффициент, учитывающий специфику работы учреждения, выплачивается служащим и рабочим ежемесячно;

4.19.1.3. коэффициент целевого показателя, учитывающий специфику работы учреждения, выплачивается педагогическим работникам ежемесячно.

Данный коэффициент устанавливается приказом учреждения на каждого педагогического работника на начало финансового года до момента достижения учреждением целевого показателя.

4.19.1.4. единовременная выплата для достижения целевого показателя выплачивается в случаях:

4.19.1.4.1. Согласно данным формы федерального статистического наблюдения «ЗП-образование» и данных Росстата единовременная выплата производится в последнем месяце каждого квартала текущего года до достижения средней заработной платы сложившейся в ЯНАО при наличии средств в учреждении или за счёт выделенных дополнительных средств на данные цели.

Размер средств необходимых для осуществления выплаты определяется следующим образом:

$$Q = (P - Z) * N \text{ где:}$$

Q- сумма средств необходимая на единовременную выплату для достижения целевого показателя;

P- целевой показатель установленный Росстатом;

Z – средняя заработная плата по учреждению согласно данным формы федерального статистического наблюдения «ЗП- образование».

N- Количество педагогических работников находящихся на момент выплаты в списочном составе учреждения без учета внешних совместителей.

4.19.1.4.2. Педагогическим работникам единовременная выплата производится за конкретные достижения, дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей согласно следующим критериям:

№ п/п	Показатели	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Презентация передового педагогического опыта на уровне района, округа, России (мероприятие по обмену опытом работы, в том числе в проекте «Поделись опытом» и т.п., мастер – классы, открытые педагогические мероприятия с детьми, защита инновационных проектов и т.п. в очном режиме)	На уровне России	5
		На региональном уровне	4
		На муниципальном уровне	3
2.	Подготовка к участию в различных районных, окружных мероприятиях (семинары, конференции, дни открытых дверей и т.п.)	Работа в творческой группе	2
3.	Участие в подготовке педагогов, воспитанников к заочным конкурсам, рекомендованным департаментом образования, очным конкурсам, участие в этих конкурсах.	Работа в творческой группе, участие в каждом конкурсе	2
4.	Подготовка к проведению мероприятия районного, окружного масштаба на базе учреждения(конкурсы, семинары, конференции, дни открытых дверей и т.п.)	Работа в творческой группе	2
5.	Участие в работе ресурсной, инновационной, стажировочной площадки (участие в составе творческой группы)	Разработка проектов, программ, методических материалов	2
6.	Молодым специалистам эффективно внедряющим инновации	Презентация инновации	2
7.	Организация наставничества	За каждого подшефного педагога	2
8.	Участие в общественной жизни реализации социально значимых проектов, акций	За каждое мероприятие	2
9.	Оказание адресной помощи различным контингентам воспитанников(одаренные дети, дети с ОВЗ, дети мигранты и т.д.)	За каждого ребенка	2
10	Высокий уровень подготовки выпускников ДОУ к обучению в школе по результатам мониторинга	По данным объединённого анализа не менее 90%	5
11	Руководство профессиональными объединениями педагогов, занимающихся методической работой (школа молодого специалиста, творческие группы, методические объединения, научное общество педагогов и другие	За каждое подготовленное и проведенное мероприятие	1
12	Организация работы родительских клубов	За каждое подготовленное и проведенное мероприятие	1
13	Участие в мероприятиях влияющих на имидж учреждения (выступления на радио, телевидении, в прессе, в из-	За каждое выступление на радио, телеви-	2

	дании газеты ДОУ, подготовка информации на сайт ДОУ, обновление информации на собственном сайте	дении	
		За каждую публикацию в газете, на сайте	1

4.19.1.4.3. Решение о сумме выплаты конкретному работнику производится на основании решения комиссии, согласно оценочному листу работника. Оценка деятельности работников определяется в баллах, которые переводятся в денежное выражение по формуле:

$C = Q : \text{Бобщ}$, где:

C-стоимость балла;

Q- сумма средств необходимая не единовременную выплату для достижения целевого показателя;

Бобщ- общее количество баллов получивших работниками на основании решения комиссии согласно оценочным листам.

Единовременная выплата работнику рассчитывается по формуле:

$ЕВ = C * \text{Бинд}$, где:

ЕВ- сумма единовременной выплаты;

C –стоимость балла;

Бинд – количество баллов получившим педагогическим работникам на основании решения комиссии согласно оценочным листам.

4.19.1.4.4. Педагогический работник находится на момент выплаты в списочном составе учреждения без учета внешних совместителей.

4.19.1.4.5. Педагогическим работникам, находящимся на момент выплаты в декретном отпуске, за фактически проработанные дни, согласно представленному оценочному листу.

4.19.1.4.6. Не выплачивается единовременная выплата педагогическим работникам, расторгнувшим трудовой договор с МБДОУ в течение года.

4.20. На основании пункта 7.5. Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности образовательных учреждений», утвержденного постановлением Главы района от 29.05.2014 №45-ПГ, с целью повышения престижа должности младшего воспитателя, учитывая высокие требования по созданию в группах спокойной и комфортной атмосферы, помощь воспитателю в организации мероприятий, участие в воспитательном процессе, непосредственную помощь по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения, необходимость корректного взаимодействия с воспитанниками, родителями, сотрудниками может устанавливаться ежемесячная надбавка данной категории работников, имеющих высшее образование, в размере 2 500 (две тысячи пятьсот) рублей на ставку заработной платы за счет средств экономии оплаты труда. Размер надбавки определяется пропорционально нагрузке, фактически установленной работнику по должности «Младший воспитатель». Выплата надбавки осуществляется пропорционально фактически отработанному времени в предыдущем месяце.

4.21. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам учреждения, руководителю из фонда оплаты труда, могут производиться выплаты стимулирующего характера по результатам работы.

4.21.1. Указанная выплата осуществляется в пределах экономии фонда оплаты труда за качественное выполнение важных заданий, в зависимости от вклада руководителя.

4.21.2. Размер премии не должен превышать должностного оклада с учетом районного коэффициента и северной надбавки. Премирование производится на основании правового акта представителя нанимателя. Контроль фактически сложившегося уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МБДОУ «ДС «Солнышко» п. Ханымей (далее учреждение), его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) ежегодно осуществляется органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования. Размер фактического уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) не может превышать предельный уровень, установленный в соответствии с нормативным правовым актом органов местного самоуправления.

4.22. Из средств экономии фонда оплаты труда работодатель может выделять денежные средства по итогам календарного года для премирования работников, исходя из количества проработанных дней, личных достижений сотрудников.

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

4.24. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.24.1. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.25. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

4.27. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.28. Компетенцию учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать согласно Положению о фонде надбавок и доплат (приложение №3).

4.29. Из средств экономии фонда оплаты труда работодатель выделяет денежные средства по итогам календарного года для премирования работников, исходя из количества проработанных дней, личных достижений сотрудников.

4.30. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и

других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.31. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

4.32. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде администрация поощряет работников:

- объявлением благодарности;
- выдачей премии;
- награждением ценным подарком;
- награждением Почетной Грамотой.

Поощрения объявляются в приказе по ДООУ, доводятся до сведения всего коллектива.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Работникам ДООУ могут устанавливаться надбавки и доплаты в соответствии с Положением о фонде надбавок и доплат (приложение №3).

4.33. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.34. Работодатель вправе с учетом мнения представительного органа работников устанавливать доплаты и надбавки ежемесячно (ст. 144 ТК РФ.).

4.35. К заработной плате работников без ограничения её максимального размера начисляется районный коэффициент 1,7. Районный коэффициент учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы. Применение районного коэффициента к заработной плате начинается с первого дня работы в районах Крайнего Севера.

4.36. К заработной плате работника ежемесячно начисляется процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.

4.36.1. Начисление и выплата процентной надбавки к заработной плате производится со дня возникновения права на неё, а не со следующего рабочего месяца или года.

4.36.2. Процентная надбавка начисляется следующим образом: 10% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% каждые последующие шесть месяцев, а по достижении 60% надбавки – 10% за каждый последующий год до достижения 80%.

4.36.3. Лицам в возрасте до 30 лет включительно, вступившим в трудовые отношения, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в предельном размере с первого дня работы при условии, если они прожили на территории автономного округа не менее пяти лет. Периоды проживания на территории Ямало-Ненецкого автономного округа суммируются.

4.36.4. Лицам в возрасте до 30 лет включительно, вступившим в трудовые отношения, за исключением лиц, указанных в абзаце первом, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в следующем порядке: в размере 20 процентов по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев и по достижении размера процентной надбавки 60 процентов - последние 20 процентов за один год работы.

4.36.5. При достижении возраста 31 года лицам, вступившим в возрасте до 30 лет включительно в трудовые отношения, право начисления процентной надбавки в порядке, предусмотренном абзацем вторым, сохраняется при условии, если они продолжают состоять в трудовых отношениях в организации, финансируемой за счет средств окружного бюджета, расположенной на территории автономного округа.

4.36.6. В случае наступления пятилетнего срока проживания в автономном округе в период трудовой деятельности лица в возрасте до 30 лет включительно, процентная надбавка к

заработной плате выплачивается в предельном размере со дня, следующего за днем наступления данного срока проживания на территории автономного округа.

4.37. Работодатель обязуется:

4.37.1. Согласовывать с профсоюзом нормативные документы, касающиеся изменений условий и оплаты труда, тарификации, премирования, надбавок, доплат, выплаты материальной помощи.

4.37.2. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

4.37.3. Предусматривать компенсационные выплаты работникам, участвовавшим в забастовке (ст. 414 ТК РФ).

4.38. За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам). Размер доплаты определяется по соглашению между работником и работодателем, с учетом объема и содержания работы.

4.39. Воспитателям, младшим воспитателям за переработку рабочего времени в последствии неявки сменяющегося работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы производить доплаты компенсационного характера. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере ст. 152 ТК РФ.

4.40. Своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, изменениями условий оплаты труда, согласовывает с профсоюзом нормативно-правовые документы, касающиеся изменений условий и оплаты труда, тарификации, премирования, надбавок, доплат, выплаты материальной помощи. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

4.41. За время простоя по вине работодателя, если работник письменно предупредил о начале простоя, оплачивать в размере 2/3 заработной платы.

4.42. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам) определяется соглашением сторон, и составляют от 25% до 100% должностного оклада (ставки), установленного по совмещаемой должности. Продолжительность рабочего времени по инициативе работника (совместительство) регламентировано (ст. 151 ТК РФ).

4.43. Составлять и утверждать на начало нового учебного года тарификационные списки.

4.44. Извещать работников обо всех изменениях и условиях оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.4. В соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами ЯНАО и органами местного самоуправления обеспечивать своевременное повышение заработной платы.

5.2.5. Выделять из профсоюзных взносов единовременную помощь в следующих случаях: при пожаре, при смерти близких родственников, наводнении.

5.2.6. Выплачивать работникам единовременное пособие при назначении трудовой пенсии по старости и наличии стажа работы в Ямало-Ненецком автономном округе не менее 10 календарных лет в размере 10 должностных окладов, но не более 50000,00 (Пятьдесят тысяч) рублей.

5.2.7. Премировать работников к профессиональному празднику «Дню учителя (воспитателя)».

5.2.8. Предоставлять в соответствии со статьей 15 ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» от 01.04.96г. № 27-ФЗ (с измен.) страхователь (работодатель) в установленный срок органам Пенсионного фонда РФ сведения о стаже и заработке, определяющих размер трудовой пенсии застрахованных лиц, для реализации ими пенсионных прав.

5.2.9. Оплачивать один раз в два года Работникам учреждения стоимость проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным автотранспортом (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов (сверх установленной соответствующим видом транспорта нормы бесплатного провоза багажа) в порядке и на условиях, установленных законодательством.

5.2.10. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в учреждении.

5.2.11. В дальнейшем данное право возникает за третий и четвертый годы непрерывной работы – начиная с третьего года работы, за пятый и шестой – начиная с пятого года работы и т.д. Компенсация расходов по проезду к месту проведения отпуска и обратно производится, в том числе в случае, когда ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков предоставляется после окончания двухлетнего периода, в пределах которого предоставляется право на оплачиваемый проезд к месту отпуска и обратно, но не более чем до окончания календарного года, в котором заканчивается данный двухлетний период.

5.2.12. Наряду с оплатой проезда самого Работника, Работодатель один раз в два года оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска (каникул, отдыха) и обратно и провоза багажа, проживающим в автономном округе неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, и не вступившим в законный брак, осваивающим образовательные программы основного общего и (или) среднего общего образования, среднего профессионального образования и высшего образования по очной форме обучения, имеющих государственную аккредитацию). Оплата проезда членов семьи производится независимо от времени и места проведения отпуска (каникул, отдыха).

5.2.13. В случае проведения отпуска за пределами Российской Федерации оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится в пределах территории Российской Федерации.

5.2.14. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по кратчайшему пути и наименьшей стоимости исходя из транспортной схемы, существующей в данной местности.

5.2.15. Наименьшая стоимость проезда складывается из фактически совершенных и документально подтвержденных расходов за проезд по платным автотрассам, на приобретение горюче-смазочных материалов в пределах норм расхода топлива соответствующей марки, модели и модификации транспортного средства (определяемых на основании правовых актов Минтранса России, а в случае отсутствия соответствующих сведений в правовых актах Минтранса России на основании инструкции по эксплуатации транспортного средства) за провоз транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме (при отсутствии дорого общего пользования на отдельных участках пути) и иных расходов, без которых проезд невозможен.

5.2.16. Компенсации подлежат расходы по проезду к месту проведения отпуска и обратно в размере их стоимости с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей (комиссионных сборов, страховых взносов, соответствующих налогов с продаж и других). Если стоимость проездных документов (с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей) указана в иностранной валюте, то оплата производится исходя из курса валюты, установленного Центральным банком России на день приобретения указанных документов. При непредставлении проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности (путевка, счет из гостиницы, регистрация по месту пребывания, договоры найма, поднайма и другое), оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по соответствующему тарифу проезда в плацкартном вагоне на железнодорожном транспорте.

5.2.17. Оплата проезда производится перед отъездом, исходя из примерной стоимости проезда на основании расчета расходов на проезд, в котором указываются предполагаемые к использованию транспортные средства, маршрут следования, количество человек, стоимость проезда по участкам пути и возмещается в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях, утвержденным Решением Районной Думы муниципального образования Пуровский район. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных документов.

5.2.18. Женщины, работающие в учреждении, имеющие право на льготы по оплате проезда к месту использования отдыха и обратно, могут воспользоваться ими при выезде в связи с отпусками по беременности и родам и по уходу за ребенком. Время отпуска по уходу за ре-

бенком до трех лет засчитывается в непрерывный трудовой стаж работы на Крайнем Севере при предоставлении льготы по оплате проезда к месту использования отдыха и обратно.

5.2.19. Вышеуказанные выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

5.2.20. По желанию работника предоставляется время, но не более 10 календарных дней, фактически затраченное для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, не засчитывается работнику в срок отпуска и определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот.

5.2.21. Обеспечивает предоставление иных гарантий и компенсаций для лиц, работающих в районах Крайнего Севера в соответствии с ТК РФ, нормативно-правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа, Пуровского района.

5.2.22. Предоставлять членам комиссии по трудовым спорам в свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

5.2.23. Освобождать лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, по предложению сторон от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3-х месяцев (ст. 39 ТК РФ).

5.2.24. Гарантии и компенсации, предусмотренные разделом 5 настоящего коллективного договора, предоставляются работнику только по основному месту работы.

5.2.25. Молодым специалистам до 30 лет включительно, окончившим профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, имеющим документ об образовании и о квалификации и поступившим на работу в учреждение на должности педагогических работников, соответствующие полученной специальности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей, оказывается социальная поддержка:

- выплачивается единовременное пособие молодым специалистам - единовременная денежная выплата, предоставляемая молодому специалисту по месту работы;
- ежемесячное пособие молодым специалистам – пособие, выплачиваемое молодому специалисту ежемесячно в течение первых трех лет работы.

5.2.26. Работникам учреждения предоставляется компенсационная выплата на оздоровление в размере 15 000,00 (Пятнадцать тысяч) рублей на одного человека, на основании Постановления Правительства ЯНАО от 25.12.2013 №1109-П.

Право на получение компенсационной выплаты имеют непосредственно работники учреждения по постоянному (основному) месту работы, с которыми заключены трудовые договоры на неопределенный срок, срочные трудовые договоры на срок не менее одного года и срочные трудовые договоры на период отпуска основного работника по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Право на получение компенсационной выплаты возникает у работника одновременно с правом на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно.

Письменное заявление о компенсационной выплате на оздоровление предоставляется работником одновременно с письменным заявлением на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно не позднее, чем за две недели до начала отпуска. (Постановление Администрации района от 28

сентября 2012 года №309-ПГ «О компенсационной выплате на оздоровление работникам муниципальных, автономных, бюджетных и казенных учреждений Пуровского района в сфере образования, культуры и искусства, социального обслуживания, спортивной направленности, молодежной политики, средств массовой информации»).

VI. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Материальная помощь выплачивается из средств фонда надбавок и доплат. Материальная помощь оказывается работникам, состоящим в штате учреждения, а так же принятым на работу на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, за исключением:

- временных и сезонных работников;
- работников, уволенных по пунктам 5-11 статьи 81 и пункту 4 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации;
- работников, принятых с испытательным сроком и уволенных при неудовлетворительном результате испытаний.

6.2. Предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерть (гибель) супруга (супруги), одного из родителей, детей, родных братьев, сестер;
- смерть (гибель) самого сотрудника (материальная помощь выплачивается супругу (супруге), одному из родителей, детям умершего родителя);
- рождение ребенка (усыновление, удочерение);
- заключение брака (впервые);
- продолжительное, тяжелое или хроническое заболевание, травма, наличие группы инвалидности сотрудника;
- тяжелое материальное положение в связи с утратой или повреждением личного имущества в результате стихийного бедствия, аварийных и чрезвычайных ситуаций (затопление, пожар).

6.3. Размер, оказываемой материальной помощи определяется работодателем и с учетом мнения представителя органов работника, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи не более 20 000 (двадцати тысяч) рублей 00 копеек, в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника с указанием причин, послуживших основанием для ее оказания с приложением документов подтверждающих право на ее получение.

6.4.1. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении (усыновлении), копия заключений (справки) медицинского учреждения, листка нетрудоспособности, копии заключений учреждений медико-социальной экспертизы о степени утраты трудоспособности, копии заключения учреждения медико-социальной экспертизы о необходимых видах социальной, медицинской и профессиональной реабилитации, копия акта жилищно - коммунальной управляющей компании, копии акта о затоплении помещений, копии справки об аварии коммунальных сетей, копии актов противопожарной службы.

6.5. Указанные выплаты осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (приложение №4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1. В соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда, Положением об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности (приложение №8) **работодатель обязуется:**

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.5. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда согласно графику обучения и проверки знаний по охране труда, утвержденному заведующим на начало календарного года.

7.1.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда педагогических работников учреждения не реже 1 раза в три года, рабочих и служащих - ежегодно.

7.1.7. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда в начале календарного года.

7.1.8. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.9. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда и других материалов за счет учреждения.

7.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.11. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными

нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложением №6 к настоящему коллективному договору.

7.1.13. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (приложение №5), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №9).

7.1.14. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

7.1.15. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а также курсового гигиенического обучения.

7.1.16. Сообщать о дате проведения медосмотра не позднее, чем за 2 недели.

7.1.17. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

7.1.21. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.22. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.23. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

7.1.24. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.1.25. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний - ст. 212 ТК РФ.

7.1.26. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.1.27. Совместно с профкомом обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, создание в учреждении комиссии по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета, организацию и условия для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно-общественный контроль, не реже одного раза в месяц.

7.1.28. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.29. Не допускать работника к выполнению им трудовых обязанностей в случае уклонения от прохождения медосмотра или не выполнения рекомендаций по его результатам до предоставления работником положительного санитарно-медицинского заключения.

7.1.30. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

7.1.31. Предоставлять работникам отпуск для санаторно-курортного лечения при наличии путевки вне графика в учебное время, в счет очередного отпуска.

7.1.32. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.2. Работники обязуются:

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

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. 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).

7.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением создания работодателем здоровых и безопасных условий труда, принимать участие в разработке документаций по охране труда и технике безопасности.

7.3.2. Организовывать физкультурно-оздоровительные и развлекательные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

7.3.4. Осуществлять в рамках возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

7.3.5. Обеспечивать защиту трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

7.3.6. Оказывать практическую помощь Работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.3.7. Обеспечивать реализацию прав Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

7.4. Стороны обязуются:

7.4.1. Содействовать выполнению требований предписаний инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных Работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.4.2. Содействовать организации профилактических мероприятий, в том числе совещаний, круглых столов, смотров-конкурсов по охране труда.

7.4.3. Обеспечивать безопасность и гигиену труда, препятствующие воздействию ВИЧ-инфекции на рабочих местах.

7.4.4. Проводить мониторинг состояния здоровья работников ДОУ.

7.4.5. Содействовать реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в учреждении.

7.4.6. В части проведения диспансеризации руководствоваться приказом Минздрава России от 03.02.2015года №36ан «Об утверждении порядка проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения».

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законо-

дательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

8.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

8.4.1. учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

8.4.2. согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

-установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

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

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

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

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

8.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

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

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной 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 3 статьи 39 ТК РФ).

8.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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 из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников учреждения.

9.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Заведующий

Пасечная Наталья Валериевна
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«31» октября 2017 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«31» октября 2017 г.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.
3. Положение о фонде надбавок и доплат стимулирующего характера работникам.
4. Соглашение по охране труда.
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
6. Перечень должностей и профессий, для которых установлены доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа ночная, в выходные и праздничные дни, с вредными условиями труда).
7. График сменности.
8. Положение об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности.
9. Перечень рабочих мест и должностей работников МБДОУ «ДС «Солнышко» п. Ханымей, для которых предусматривается выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии с Типовыми нормами.