

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Гнёздышко» п. Пуровск Пуровского района (далее – ДООУ).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012гг. № 273-ФЗ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. №10-ФЗ, Законом Ямало-Ненецкого автономного округа «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе» от 27.06.2013г. № 55-ЗАО, территориальным трёхсторонним соглашением между Администрацией Пуровского района, Пуровским территориальным объединением организаций профсоюзов и представителями работодателей и предпринимателей Пуровского района на 2014-2016 г.г., Уставом МБДОУ «ДС «Гнёздышко» п. Пуровск (далее - Устав), с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (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 являются:

- ДООУ в лице его представителя – заведующего Закорецкой Ольги Евгеньевны, действующей на основании Устава, именуемый в дальнейшем Работодатель.
- работники учреждения, в лице представителя – председателя Гардановой Ханифы Эдиевны (далее профком), действующей на основании решения профсоюзного комитета, протокол собрания № 35 от «21» декабря 2010года;

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДООУ, а также на работников ДООУ, не являющихся членами профсоюза, которые уполномочили орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё 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 своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё 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 договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует до 15.05.2018 года.

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 и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- положение о распределении фонда надбавок и доплат стимулирующего характера;
- положение о совместной комиссии по социальному страхованию.
- 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;
- график сменности;
- график 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 и через профком:

- учёт 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 её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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 ДОУ соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в ДООУ регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012гг., Уставом ДООУ и настоящим коллективным договором.

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 ДООУ 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 выдаётся на руки работнику.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.2.4. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3 Права работника:

2.3.1. Работники имеют право:

- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;
- на участие в управлении ДООУ, предусмотренного Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и настоящим коллективным договором;

- 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 запрещёнными способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причинённого 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.

2.3.2. 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;
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации нуждающихся работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

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

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям величину базового оклада со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. Продлевать срок действия квалификационных категорий работникам образовательного учреждения на срок не более одного года в индивидуальном порядке (Письмо Мин образования работников народного образования и науки РФ от 15.08.00г. №17).

Основанием для продления сроков действия квалификационных категорий считать:

- временную нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с уходом на пенсию, независимо от ее вида;
- случаи истечения срока действия квалификационной категории у работников, которым до пенсии по старости осталось менее трёх лет;
- награждённые в период действия квалификационной категории государственной наградой «Почётный работник общего образования РФ»;
- в случае вынужденного перехода работника из одного образовательного учреждения в другое или вынужденного переезда.

3.3.8. Создавать условия для творческой плодотворной работы и методических объединений педагогических работников внутри ДООУ.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Разработать прогноз занятости на 3-5 лет и составить на его основе план переподготовки кадров и повышения квалификации работников.

4.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ.).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально экономическое обоснование.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю (не связанных с образовательным процессом), для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

4.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц,

указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, обеспечивать приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

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

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

4.11. За работниками, работавшими до призыва (поступления) на службу в МБДОУ «ДС «Гнёздышко» п. Пуровск Пуровского района в течение трех месяцев после увольнения со службы, сохраняется право на поступление в учреждение, а за проходившими военную службу по призыву – также право на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемого на них Уставом учреждения и иными локальными нормативным актами.

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

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

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

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

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

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

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

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

Продолжительность рабочего дня (смены) непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

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

5.9. Составлять расписание занятий с учётом рационального использования рабочего времени. При составлении расписания учебных занятий, работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников (узкие специалисты), ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, при этом должны быть соблюдены нормы Сан-ПиН.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производиться 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).

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

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) ст. 139 ТК РФ.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ) (не менее 7 календарных дней) и работникам с ненормированным рабочим днём (ст. ст. 101, 119 ТК РФ) (не менее 3 календарных дней).

5.11.2. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

5.11.3. Предоставлять работникам дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- 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 дополни-

тельного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ);

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

5.12. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК) 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 и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; (ст. 128 ТК);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, 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, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка 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 присоединён 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 ребёнка в возрасте до 16 лет, предоставлять по его письменному заявлению – 1 день (ст. 319 ТК РФ)
- 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 ребёнка 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 ребёнка;

5.13. Педагогические работники ДОУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

5.14. Предоставлять отпуска по письменному заявлению работника без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем и в соответствии с ТК РФ (ст.128,263ТКРФ).

5.15. Общим выходным днём является суббота и воскресенье.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогиче-

ским работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в соответствии с санитарными нормами.

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

5.17. Сокращённую продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.18. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час кроме работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ). Ночное время – с 22 часов до 6 часов утра.

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

5.20 Продолжительность работы по совместительству устанавливать не более четырёх часов в день и половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников в месяц. (ст. 284 ТК РФ)

5.21 Привлечение к сверхурочным работам допускать (за исключением случаев, указанных ст. 99 ТК РФ) с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным органом. Продолжительность таких работ не должна превышать на каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

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

5.24 Решение о разделении рабочего дня принимать с учётом мнения профсоюзного органа.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, 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», Постановления Администрации ЯНАО от 04.02.2009 № 56-А «О системе оплаты труда работников окружных государственных образовательных учреждений», Постановления Главы района от 29 мая 2014 года № 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».

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников определяется в соответствии с новой системой оплаты труда и не может быть меньше заработной платы при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, с учётом квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда работников из числа рабочих осуществляется по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

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

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с новой системой оплаты труда;
- доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- доплаты за выполнение, работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (приложение);
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения;
- -процентная надбавка (80%) за работу в районе Крайнего Севера.

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

6.5. 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 почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения по выдаче диплома;
- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

6.6. Установлен повышающий коэффициент работникам, имеющим почётные звания СССР или Российской Федерации и звания заслуженных работников ведомств СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы, учёную степень доктора или кандидата наук и других надбавок в следующем размере:

- кандидат наук – 1,77;
- доктор наук – 2,12;
- «Заслуженный работник» - 1,77;
- «Народный» - 2,12;
- работникам, имеющим государственные награды – 1,06
- знаки отличия министерств и ведомств с наименованием «Почетный», «Отличник» - 0,20.

6.6.1. При возникновении у работника права на установление коэффициента квалификации по двум и более основаниям, связанным с наличием ученой степени кандидата наук, доктора наук, государственной награды, почетного звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный», «Отличник», коэффициент квалификации устанавливается по одному основанию в максимально возможном размере. Данный коэффициент устанавливается на базовый оклад без учета фактической нагрузки работника.

6.7. Работникам ДОУ производятся доплаты компенсационного характера в соответствии со специальной оценкой условий труда за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда в размере не менее 4% согласно перечню работ (приложение № ____).

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

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

Дополнительные выплаты производятся работникам на основании Положения «О фонде надбавок и доплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «ДС «Гнёздышко». Количество надбавок и доплат устанавливается комиссией по каждому работнику индивидуально с учётом его персонального вклада в общие результаты труда в учреждении, ос-

нованный на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу. По итогам заседания комиссии составляется протокол и издаётся приказ, подписанный руководителем учреждения.

6.8. Работодатель обязуется:

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

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

6.8.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст. 236 ТК РФ).

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

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.10. Работодатель вправе с учётом мнения представительного органа работников устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки ежемесячно (ст. 144 ТК РФ.). Работодатель может поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, применяя следующие меры поощрения: объявить им благодарность, выдать премию, наградить ценным подарком, почётной грамотой и другое.

6.11. Заработная плата выплачивается 25 числа текущего месяца (аванс в размере 40% от заработной платы) и 10 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет). Расчётные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы под роспись.

6.11.1. Заработная плата перечисляется на персональный счет работника, открытый им в кредитной организации Российской Федерации, имеющей лицензию Центрального Банка Российской Федерации.

6.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ).

6.13. За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее 20% тарифной ставки (оклада) (ст. 151 ТК РФ).

6.14. Оплату за работу в сверхурочное время производить в соответствии ст. 152 ТК РФ. По желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.15. В период полной или частичной работы ДООУ в связи с карантином или по метеословиям работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации.

6.16. Своевременно знакомить работников ДООУ с условиями оплаты труда, изменениями условий оплаты труда.

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

6.18. Размер месячной заработной платы Работника полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной оплаты труда, установленной в Ямало-Ненецком автономном округе.

6.19. На начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.20. Доплата работникам за работу в ночное время составляет 35% от часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанной за час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

6.22. С целью исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012г № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», на основании п. 7.5. Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных образовательных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности образовательных учреждений», утвержденного постановлением Главы района от 29.05.2014 года № 45-ПП, помимо доплат и надбавок, оплачиваемых работникам учреждения из фонда надбавок и доплат, при наличии средств по фонду оплаты труда, могут производиться выплаты следующего характера:

- коэффициент целевого показателя, учитывающего специфику работы учреждения;
- единовременная выплата для достижения целевого показателя.

Условия осуществления вышеуказанных выплат:

6.22.1. Коэффициент целевого показателя, учитывающего 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.

6.22.2. Единовременная выплата для достижения целевого показателя выплачивается в случаях:

а) Согласно данных формы федерального статистического наблюдения «ЗП-образование» и данных Росстата единовременная выплата производится ежеквартально до достижения средней заработной платы сложившейся в ЯНАО при наличии средств в учреждении или за счет выделенных дополнительных средств на данные цели. Размер средств, необходимых для осуществления выплаты определяется следующим образом:

$$Q = (P-Z) \times H \text{ где:}$$

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»;

H – количество педагогических работников, находящихся на момент выплаты в списочном составе учреждения без учета внешних совместителей.

б) Педагогическим работникам единовременная выплата производится за конкретные достижения, дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, замену отсутствующих работников и др. 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 на единовременную выплату для достижения целевого показателя;

Бинд – общее количество баллов, полученных работниками на основании решения комиссии согласно оценочным листам.

Единовременная выплата работнику рассчитывается по формуле:

$$EВ = C \times \text{Бинд, где:}$$

EВ – сумма единовременной выплаты;

C – стоимость балла;

Бинд – количество баллов, полученных педагогическим работником на основании решения комиссии согласно оценочным листам.

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

г) Педагогический работник, находящийся на момент выплаты в декретном отпуске, за фактически проработанные дни, согласно предоставленному оценочному листу.

VII. Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации

Работодатель обязуется:

7.1. Вести учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

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

7.4. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста места в дошкольных учреждениях по мере возможности.

7.5. Выплачивать материальную помощь в случае смерти члена семьи работника (родители, дети, супруг, супруга) в размере не более 20 000 рублей в пределах экономии по фонду оплаты труда.

7.6. Работникам, при достижении ими пенсионного возраста и наличия стажа работы в Пуровском районе не менее 10 календарных лет, работодатель выплачивает однократно единовременное вознаграждение в размере 50 000 (пятидесяти тысяч) рублей.

7.7. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, закончившим обучение и имеющим документ об образовании и о квалификации, поступившим на работу в учреждение на должности педагогических работников, соответствующие полученной специальности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей (далее - молодые специалисты), выплачивается:

единовременное пособие молодым специалистам (далее - единовременное пособие);

в течение первых трех лет работы ежемесячное пособие молодым специалистам (далее - ежемесячное пособие).

Размеры указанных пособий устанавливаются постановлением Правительства автономного округа.

Молодые специалисты имеют право на выплату единовременного пособия и установление ежемесячного пособия при одновременном соблюдении следующих условий:

ДОУ является основным постоянным местом работы молодого специалиста;

наличие в заключенном на неопределенный срок трудовом договоре с руководителем ДОУ следующих обязательств:

отработать в ДОУ не менее трех лет на должностях педагогических работников, связанных с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей;

возвратить единовременное пособие работодателю в случае увольнения по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8 статьи 81 и пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, до истечения срока обязательства, предусмотренного абзацем восьмым настоящей части.

Право на получение единовременного пособия предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности. В связи с увольнением по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8 статьи 81 и пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, вторично право на получение единовременного пособия не возникает. При увольнении по иным основаниям и соблюдении требований о возврате единовременного пособия молодой специалист не утрачивает право на получение единовременного пособия в соответствии с абзацем первым настоящей статьи.

7.8. Премировать работников к профессиональному празднику «День учителя (воспитателя)» в размере месячного фонда оплаты труда или за счёт внебюджетных средств ОУ.

7.8.1. Выплачивать компенсационную выплату на оздоровление работникам в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей на одного человека (Постановление Главы района № 309-ПГ от 28.09.2012г.).

7.8.2. Право на получение компенсационной выплаты имеют работники, с кем заключены трудовые договоры на срок не менее одного года и срочные трудовые договоры на период отпуска основного работника по уходу за ребёнком по достижении им возраста трёх лет.

7.8.3. 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.

7.9. В целях привлечения и закрепления квалифицированных кадров для работы в учреждении, предоставляется компенсация части арендной платы за наём жилого помещения специалистам (педагогическим работникам) и победителям регионального публичного конкурса на соискание гранта «Новый учитель Ямала» (Постановление Главы района № 393-ПГ от 27.11.2012г.).

7.10. В соответствии со ст. 15 Федерального закона Российской Федерации «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования» от 01.04.96г. № 27-ФЗ (с изменениями и дополнениями) страхователь (работодатель) обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о стаже и зарботке, определяющих размер трудовой пенсии застрахованных лиц, для реализации ими пенсионных прав.

7.11. Работники ДООУ имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов (сверх установленной соответствующим видом транспорта нормы бесплатного провоза багажа). Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

В дальнейшем у работника возникает право на компенсацию расходов по проезду к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно за третий и четвёртый годы непрерывной работы – начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы – 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.

7.12. По желанию работника время, необходимое 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.

7.13. 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.

Кратчайший путь проезда на личном транспорте определяется по таблицам расстояний, приведённым в атласах автомобильных дорог.

7.14. Наименьшая стоимость проезда складывается из фактически совершенных и документально подтверждённых расходов за проезд по платным автотрассам, на приобретение горюче-смазочных материалов в пределах норм расхода топлива соответствующей марки, модели и модификации транспортного средства.

7.15. 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 весом до 30 килограммов (сверх установленной соответствующим видом транспорта нормы бесплатного провоза багажа) неработающим членам его семьи.

К неработающим членам семьи относятся:

- фактически проживающие на территории Пуровского района супруг (супруга), несовершеннолетние дети до 18 лет, дети, в отношении к которым работник является опекуном или попечителем, а также несовершеннолетние члены семьи – неработающие инвалиды I и II групп, имеющие противопоказания к труду либо неспособные к трудовой деятельности;
- дети, не достигшие возраста 23 лет, осваивающие образовательные программы основного общего и (или) среднего (полного) общего образования, а также начального, среднего и высшего профессионального образования по очной форме обучения в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

Оплата проезда членов семьи производится независимо от времени и места использования отпуска (каникул, отдыха).

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника организации, финансируемой за счёт средств местного бюджета, возникает одновременно с возникновением такого права у работника организации.

7.16. В случае использования отпуска работником за пределами Российской Федерации производится компенсация расходов по проезду автомобильным, в том числе личным, железнодорожным, морским, речным транспортом, до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации автостанции, железнодорожной станции, морского (речного) порта.

7.17. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

- оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно – в размере фактических расходов, подтверждённых проездными документами (билетами), а также документами об оплате страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, предоставления в поездных постельных принадлежностей, но не выше стоимости проезда;
- железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом – в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии – в автобусах с мягким откидным сиденьями;

При отсутствии проездных документов компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника организации, финансируемой за счёт средств местного бюджета, и членов его семьи в месте использования отпуска на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда.

Окончательный расчёт с работником производится в течение месяца со дня предоставления отчёта работником.

7.18. Выше предусмотренные 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.

В случае сохранения непрерывного трудового стажа в районах Крайнего Севера, при переходе на работу из одной организации в другую и неиспользовании указанной льготы по прежнему месту работы допускается сохранение права на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно по новому месту работы в пределах последнего двухлетнего периода на основании справки с предыдущего места работы.

7.19. Лица, работающие в Пуровском районе в организациях, финансируемых за счёт средств местного бюджета, имеющие право на льготы по оплате проезда к месту отдыха и

обратно, могут воспользоваться ими при выезде в связи с отпусками по беременности и родам и по уходу за ребёнком.

7.20. Лицам в возрасте до 30 лет включительно, вступившим в трудовые отношения с организациями, финансируемыми за счет средств окружного бюджета, расположенными на территории автономного округа, 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 автономного округа суммируются.

Лицам в возрасте до 30 лет включительно, вступившим в трудовые отношения с организациями, финансируемыми за счет средств окружного бюджета, расположенными на территории автономного округа, за исключением лиц, указанных в абзаце первом настоящей части, 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.

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

В случае наступления пятилетнего срока проживания в автономном округе в период трудовой деятельности лица в возрасте до 30 лет включительно в организации, финансируемой за счет средств окружного бюджета, расположенной на территории автономного округа, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в предельном размере со дня, следующего за днем наступления данного срока проживания на территории автономного округа."

7.21. Размер процентной надбавки к заработной плате лицам в возрасте до 30 лет, вступившим в трудовые отношения с организациями, финансируемыми за счет средств окружного бюджета, расположенными на территории автономного округа, и прожившим на момент вступления в трудовые отношения с данными организациями менее одного года в районах Крайнего Севера или в приравненных к ним местностях, подлежит перерасчету.

7.22. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

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

7.24. Гарантии и компенсации, предусмотренные разделом 7 настоящего соглашения предоставляются работнику только по основному месту работы.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение №___) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (приложение № ____).

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

8.7. 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).

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

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

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

8.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

8.19. В случае использования работником для прохождения медицинского осмотра дней очередного отпуска предоставлять отгул не более 2-х дней (если время прохождения медицинского осмотра совпало с очередным отпуском).

8.20. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.21. Предоставлять работникам отпуск для санаторно-курортного лечения при наличии путёвки вне графика в учебное время, в счёт очередного отпуска.

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

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

8.24. Предоставлять возможность работникам определенных возрастных групп проходить диспансеризацию 1 раз в 3 года.

8.25. Работник обязан:

- Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены требовать их соблюдения от воспитанников.

- Выполнять свои должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе Министерства образования.

- Оказывать помощь администрации в выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

- При не выполнении работниками ДОУ своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- выполнять трудовые нормы труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя;

- незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

8.26. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением создания работодателем здоровых и безопасных условий труда, принимать участие в разработке документаций по охране труда и технике безопасности;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

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

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель обязуется:

9.1. Признать первичную профсоюзную организацию ДОУ полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором (ст.29 ТК РФ).

9.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3. Не препятствовать профкому осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.4. Принимать решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой рабо-

ты, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.6. Обеспечивать ежемесячно бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1% (ст.ст. 30, 377 ТК РФ), являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.7. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, пленумов, президиума, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

9.11. По согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- распределение фонда набоков и доплат;
- сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.12. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учёбы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых Профсоюзом по обоюдному согласию. Работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признавать социально значимой для трудового коллектива и принимать во внимание при поощрении работников.

9.13. Обеспечивать содействие деятельности профсоюзной организации со стороны администрации ДОУ.

9.14. В недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

9.15. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей и членов профсоюзных органов в организации, профсоюзных организаторов – только с предварительного согласия районной профсоюзной организации (ст.25 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 373 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.4. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условия коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе по распределению летних путёвок для детей работников образовательных учреждений и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки председателю Пуровской районной организации профсоюза работников народного образования и науки.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования и в Пенсионный фонд.

10.10. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам.

10.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях рождения ребёнка, юбилея (50, 55, 60), смерти, длительной болезни не менее 300 рублей и при наличии финансов в профсоюзном фонде.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, установлению доплат и надбавок, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждениях.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по организации охраны труда управления экономики Администрации Пуровского района.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «30» июня 2015г. и действует до «29» июня 2015года.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Если до истечения срока действия от сторон не поступило предложений о заключении нового коллективного договора, то срок действия настоящего коллективного договора продлевается на срок не более 3-х лет.

11.10. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном до его заключения. При необходимости приведения Положения коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, и иными нормативными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими коллективный договор.

11.11. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплата услуг экспертов, специалистов и посредников осуществляется работодателем.

11.12. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставить всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.