

От коллектива
Председатель первичной
Профсоюзной организации МДОУ
ДС «Морошка»

В.И.Захарова
В.И.Захарова
«11» ноября 2021г.

От администрации
Заведующий МДОУ ДС «Морошка»
И.Н.Усик



2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад
«Морошка»
на период с 12 ноября 2021 года по 11 ноября 2023 года
вступает в действие с 12 ноября 2021года

Коллективный договор принят на
Общем собрании работников МДОУ ДС «Морошка»
«10» ноября 2021 года.

Коллективный договор
зарегистрирован в органе Управления по труду и социальной защите населения Администрации
Красноселькупского района «12» ноября 2021г.

Регистрационный номер 1

Главный специалист по охране труда

Управления по труду и социальной защите населения

Администрации Красноселькупского района



И.Н.Усик

с. Красноселькуп, 2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем в лице *Усик Ирины Николаевны*, заведующим Муниципальным дошкольным образовательным учреждением детский сад «Морошка» (далее учреждение), действующим на основании Устава, и *Захаровой Валентины Ивановны*, председателем первичной профсоюзной организации учреждения, действующим на основании протокола общего собрания работников от 01.09.2020 № 1, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях, деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.06.2013 № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе», Уставом учреждения, и иными нормативными правовыми актами РФ, Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципального образования Красноселькупский район, с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых отношений и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым и территориальными соглашениями.

1.3. Для достижения целей настоящего Договора применяются термины, которые означают:

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Первичная профсоюзная организация - добровольное объединение членов Профсоюза, работающих в учреждении.

Работники - физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем. Эти отношения базируются на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 15, 20 ТК РФ).

Работодатель - юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

Молодой специалист – выпускник профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, закончивший обучение и имеющий документ об образовании и о квалификации, поступивший на работу в государственные образовательные организации автономного округа и (или)

муниципальные образовательные организации в автономном округе на должности педагогических работников, соответствующие полученной специальности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей.

Педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности).

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объёма выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Дополнительная работа - работа поручаемая работнику как по другой, так и по такой же профессии (должности). По другой профессии (должности) работа может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Режим рабочего времени - предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днём, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Внутреннее совместительство - выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя за дополнительную оплату.

Внешнее совместительство - выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя за дополнительную оплату.

Совмещение профессий (должностей) - исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Суммированный учёт рабочего времени - специальный порядок распределения и учёта рабочего времени, который позволяет учитывать продолжительность отработанного времени в сутки и неделю, в тех случаях, когда оно отклоняется от установленной трудовым законодательством нормы.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

1.4. Сторонами Договора являются работники и работодатель.

Работники Детского сада, являющиеся членами профсоюза, уполномочили представителя Захаровой Валентины Ивановны – председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком), действующего на основании протокола общего собрания работников от 10.11.2021 № 1, представлять их интересы перед работодателем (**Приложение №1** к настоящему коллективному договору).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили Захарову Валентину Ивановну – председателя первичной профсоюзной организации - представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (**Приложение №1** к настоящему коллективному договору).

1.5. Председатель первичной профсоюзной организации представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым законодательством РФ, - интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (абзац 2 ст. 30 ТК РФ).

1.6. Цель заключения Договора:

- повышение эффективности деятельности Детского сада;
- усиление социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- достижение оптимального баланса интересов Сторон в рамках социального партнерства; – формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работника в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций.

Настоящий Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Детского сада, независимо от принадлежности к профсоюзу (ст.43 ТК РФ).

1.8. Председатель профсоюзной организации обязуется:

1.8.1. Представлять и защищать интересы работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных и индивидуальных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

1.8.2. Представлять и защищать интересы работника, не являющегося членом профсоюза, уполномочившего представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по

вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных настоящим Договором.

1.8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по настоящему Договору.

1.8.4. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

1.8.5. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья работников.

1.9. Работники обязуются:

1.9.1. Работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, эффективно использовать рабочее время для высокопроизводительного труда, не допускать действий, препятствующих выполнению трудовых обязанностей другими работниками.

1.9.2. Повышать производительность труда, качество работы, проявлять инициативу и творческий подход к работе, обеспечивать выполнение производственных заданий.

1.9.3. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами законодательства РФ, а также правилами и инструкциями по охране труда, осуществлять предусмотренные работодателем медицинские профилактические и оздоровительные мероприятия.

1.9.4. Соблюдать установленный режим работы, Правила внутреннего трудового распорядка.

1.9.5. Незамедлительно сообщать представителю Работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Детского сада.

1.9.6. Соблюдать конфиденциальность информации, ставшей известной при осуществлении трудовой деятельности в учреждении.

1.9.7. Действовать в интересах учреждения, препятствовать посягательствам на имущество, переданное в оперативное управление, недобросовестным действиям, наносящим ущерб учреждению.

1.9.8. Сообщить о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовых функций, своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя (ст. 157 ТК РФ).

1.10. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, установленные трудовым законодательством.

1.11. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами; - вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
- создавать производственный совет - совещательный орган;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- иные права, установленные трудовым законодательством.

1.12. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям; - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Детским садом;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения и трудовыми договорами.

1.13. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации, как до подписания настоящего Договора, так и во время его действия.

1.14. Настоящий Договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Детского сада, изменения типа государственного или муниципального учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.15. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон вправе направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.17. При ликвидации Детского сада Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.20. Изменение и дополнение настоящего Договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим Договором (ст. 44 ТК РФ).

1.21. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами посредством переговоров.

1.22. Настоящий Договор действителен в течение 3 (трёх) лет и заключён на период с « » ноября 2020 года по « » 2023 года (ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более 3 (трёх) лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее двух месяцев до дня окончания срока действия настоящего коллективного договора.

1.23. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовые отношения между учреждением и работниками возникают на основе трудового договора, заключенного на **неопределенный срок или на определённый срок** (ст. 16, 58 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором (ст. 57 ТК РФ).

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных (ст. 252 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. В соответствии со ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным

законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учёта.

2.5. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учётом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

2.5.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз. Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

Согласно п. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – 273-ФЗ) право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Профессиональный стандарт призван повышать ответственность педагога за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии её оценки.

Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации работника, которые содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

При этом под квалификацией работника следует понимать степень профессиональной обученности, выражающуюся уровнем подготовки, опыта, знаний и навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы.

Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н утвержден Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования», которые предусматривают не только наличие у педагогических работников определённого уровня профессионального образования, но и содержат также определённые требования к профилю полученной специальности по образованию.

Уровень образования и квалификация работников образовательных учреждений определяется на основании документов государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов.

Наименование должностей работников образовательных организаций должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Номенклатуре должностей и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678.

2.5.2. Статьями 331, 331.1 и 351.1 ТК РФ определены ограничения для занятия трудовой деятельностью в сфере образования педагогических и иных работников, имеющих или имевших судимость, подвергавшихся уголовному преследованию за преступления разной степени тяжести, которые необходимо применять в редакции Федерального закона от 31.12.2014 № 404-ФЗ. Работникам, имеющим или имевшим судимость, подвергавшимся уголовному преследованию за преступления, перечисленные в статьях 331 и 351.1 ТК РФ, необходимо обращаться в Комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданную при

Высшим исполнительным органом власти Ямало-Ненецкого автономного округа, для получения решения о допуске (не допуске) к трудовой деятельности в сфере образования.

2.6. При приёме на работу работники Учреждения обязаны пройти предварительный медицинский осмотр.

Педагогическая деятельность, а также деятельность, непосредственно связанная и непосредственно не связанная с образовательным процессом, в образовательных организациях, а также работа в детских и подростковых сезонных оздоровительных организациях содержатся в Перечне отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией, согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 18.05.2011 № 394 (далее - постановление № 394).

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, осуществляющих виды деятельности, указанные в постановлении № 394, определяется приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

С лицом, предполагающим осуществлять виды деятельности, указанные в Перечне, утвержденном постановлением № 394, при выявлении у него заболевания наркоманией не может быть заключен трудовой договор.

На основании статьи 213 ТК РФ работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет.

2.7. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст. 66 ТК РФ).

Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся).

При выдаче работнику трудовой книжки или вкладыша в нее работодатель взимает с него плату, размер которой определяется размером расходов на её приобретение (в соответствии с п. 47 Правил ведения и хранения трудовых книжек, утверждённым Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (далее по тексту – Правила).

В силу п. 34 указанных Правил - при массовой утрате работодателем трудовых книжек работников в результате чрезвычайных ситуаций (экологические и техногенные катастрофы, стихийные бедствия, массовые беспорядки и другие чрезвычайные обстоятельства) трудовой стаж этих работников устанавливается комиссией по установлению стажа, создаваемой органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. В состав такой комиссии включаются представители работодателей, профсоюзов или иных уполномоченных работниками представительных органов, а также других заинтересованных организаций.

Установление факта работы, сведений о профессии (должности) и периодах работы у данного работодателя осуществляется комиссией на основании документов, имеющихся у работника (справка, профсоюзный билет, учётная карточка члена профсоюза, расчётная книжка и т.п.), а в случае их отсутствия - на основании показаний двух и более свидетелей, знающих работника по совместной с ним деятельности у одного работодателя или в одной системе.

Если работник до поступления к данному работодателю уже работал, комиссия принимает меры к получению документов, подтверждающих этот факт.

По результатам работы комиссии составляется акт, в котором указываются периоды работы, профессия (должность) и продолжительность трудового стажа работника.

Работодатель на основании акта комиссии выдаёт работнику дубликат трудовой книжки.

В случае если документы не сохранились, стаж работы, в том числе установленный на основании свидетельских показаний, может быть подтвержден в судебном порядке.

2.7.1. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66.1. ТК РФ)

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная трудовым законодательством информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведётся трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

1.8. Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) в течение 3 рабочих дней.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.9. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации);

- конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от стандартного режима действующих у данного работодателя);

- условия и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий, определяющих в необходимых случаях характер работы;

- условия об обязательном социальном страховании работника;

- условия труда на рабочем месте;

— другие условия, предусмотренные трудовым законодательством.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об улучшении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; — об испытании;
- о вознаграждении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об улучшении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (ст. 57 ТК РФ).

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). 2.11.1. В предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

Изменения, определенных сторонами, условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными коллективным договором, соглашениями.

2.11.2. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (часть 1 ст. 72.2 ТК РФ).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (часть 2 ст. 72.2 ТК РФ).

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (**часть 3 ст. 72.2 ТК РФ**).

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями **второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ**, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

72.3 Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

72.4 По желанию работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (**77 ТК РФ**).

72.5 Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (**ст. 82 ТК РФ**).

72.6 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

73. Стороны пришли к соглашению о том, что:

73.1 Работодатель определяет необходимость подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования кадров, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд работодателя.

73.2 Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учётом перспектив развития учреждения.

73.3 Работодатель обязуется:

73.3.1 Организовывать и проводить подготовку работников (в разрезе специальности).

73.3.2 Организовывать профессиональную подготовку, перечень необходимых профессий и специальностей работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

73.3.3 Обеспечивать право педагогических работников на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности **не реже чем один раз в три года** (п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

73.3.4 В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест обеспечивать опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на вновь созданных местах.

3.3.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы; работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения; работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, предусмотренные ст. 173, 173.1, 174, 176 ТК РФ.

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, предусмотренные ст.ст. 173—176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках освоения основных профессиональных образовательных программ, если обучение, например, осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием). При этом учитываются нормы, установленные в п. 15 ст. 119 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. Федерального закона от 31.12.2014 № 310-ФЗ) «Об образовании в Российской Федерации», а, именно: лица, имеющие высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением им квалификации «инженер-проектировщик», имеют право быть принятыми на конкурсной основе на обучение по программам магистратуры, которое не рассматривается как получение этими лицами второго или последующего высшего образования.

3.3.7. В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; Разъяснений по применению Порядка аттестации педагогов, размещенных в Письме Минобрнауки России (№ 08-1933) и Профсоюза работников народного образования и науки РФ (№ 505) от 03.12.2014, участвовать в проведении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории и по ее результатам устанавливать работникам повышающие коэффициенты в соответствии с установленными квалификационными категориями со дня вынесения решения Аттестационной комиссии Департамента образования Ямало-Ненецкого автономного.

3.3.8. Работодатель организывает один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, если им по результатам аттестации не установлена квалификационная категория.

3.3.9. Создает для этих целей в учреждении аттестационную комиссию (п.2 ст. 49 273-ФЗ). В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников на подтверждение

соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включать представителя профкома первичной организации Профсоюза.

3.3.8.2. Определяет необходимость и сроки представления педагогических работников для проведения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности по согласованию с профкомом первичной организации Профсоюза.

3.3.8.3. Утверждает представление, являющееся основанием для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, по согласованию с профкомом ППО.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4. Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (**ст. 82 ТК РФ**).

4.2. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности, сокращении численности или штата работников Детского сада, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 ст. 25 Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

4.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (**часть 1 ст. 74 ТК РФ**).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (**часть 2 ст. 74 ТК РФ**).

4.5. В случае, когда причины, указанные в части 1 ст. 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в связи с сокращением численности или штата работников организации (**п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ**). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения, определенные сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со **ст. 74 ТК РФ**, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

4.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ, а именно:

- сокращения численности или штата работников организации;
- неответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со **ст. 373 ТК РФ**.

4.7. Уведомление о предстоящем увольнении по основаниям, предусмотренным п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ вручается лицу, не имеющему преимущественного права на оставление на работе в соответствии с требованиями **ст. 179 ТК РФ**.

4.8. Стороны договорились, что:

4.8.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также лица:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- многодетные;
- семейные при наличии одного ребёнка, если оба супруга работают в дошкольных образовательных учреждениях;
- председатель первичной профсоюзной организации, не освобождённый от основной работы.

4.8.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 179, 180 ТК РФ**), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.**

4.8.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных лиц подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

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

4.8.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.8.6. Стороны договорились совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации и сокращения численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Рабочее время и время отдыха Работника устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правилами внутреннего трудового распорядка с учётом мнения представительного органа Работника.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов в неделю**.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается сокращенная **36-часовая рабочая неделя**. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.1. Работодатель может устанавливать сменную работу в соответствии со ст. 103 ТК РФ.

При сменной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации.

Графики сменности доводятся до сведения Работника не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.2. Привлечение работодателем работника к дополнительной работе допускается с его письменного согласия.

Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, работы по другой или той же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять работу по совмещению, её содержание и оплата устанавливаются работодателем с письменного согласия (заявления) работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня».

5.2.1. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

– при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

– при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, электроснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

– при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то

ать в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях, в том числе для замены заболевшего работника, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.2. Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин,
- работников в возрасте до восемнадцати лет,
- других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами РФ.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть предварительно ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и **120 часов в год**.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.3. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени **не более 36 часов** в неделю за ставку заработной платы (ст. 287 ТК РФ) для:

- педагога-психолога;
- воспитателя;

5.4.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени **не более 24 часов** в неделю за ставку заработной платы для:

- заместителя руководителя.

5.4.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени **не более 30 часов** в неделю за ставку заработной платы для:

- инструктора по физической культуре.

5.4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени **не более 20 часов** за ставку заработной платы для:

- учителя - логопеда;
- учителя - дефектолога.

5.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для категорий Работников, предусмотренных статьёй 93 ТК РФ.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

56. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников 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.

57. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- беременным - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

58. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

59. В сроки начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

60. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях, указанных в ст. 124 ТК РФ.

61. Отказ в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также отказ в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, запрещается.

62. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией по соглашению с Учредителем, при наличии финансовых средств.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть, исключены, часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 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).

Отпуск за работу в районах Крайнего Севера в количестве 24 дней, может быть, заменён денежной компенсацией.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, может быть, заменён денежной компенсацией.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится в порядке, предусмотренном **статьей 126 ТК РФ**.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков работника, работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается **не чаще чем за два года**.

Отъезд работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (**ст. 125 ТК РФ**).

512. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска ранее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (**ст. 124 ТК РФ**).

513. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (**ст. 124 ТК РФ**).

514. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (**ст. 123 ТК РФ**).

515. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- с ненормированным рабочим днем (**Приложение № 3**);
- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (**ст. 321 ТК РФ**);

и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

516. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (**ст. 128 ТК РФ**). Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

— работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; -
— родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел,
испытательной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и
оперативной уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения,
инвалидности или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо
вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней
в году;

— работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

— работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких
родственников – до пяти календарных дней;

— в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо
коллективным договором.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику,
имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей
ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до
четырнадцати лет без матери, могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без
исчисления заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных
дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к
основному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.
Переносение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

117. Предоставлять педагогическим работникам образовательного учреждения не реже, чем
один раз каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного
года, в порядке и на условиях определенным Положением о порядке и условиях предоставления
педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до
одного года, утверждённым Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об
утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций,
осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком на один год».

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при
условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Детского сада.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и
утверждается приказом заведующего Детского сада.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном
порядке сохраняется место работы (должность).

За время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую
работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации
Детского сада.

118. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Нерабочими праздничными
днями в РФ являются дни, указанные в ст. 112 ТК РФ.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на
следующий после праздничного рабочий день.

119. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха
и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее
время не включается (ст. 108 ТК РФ).

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и
питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность приёма пищи в
рабочее время.

120. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не
отопленных помещениях, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются
дополнительные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Виды работ, на которых предусматривается предоставление Работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда, продолжительность перерывов и порядок их предоставления устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Руководителям образовательной организации (заведующему, заместителю по ВМР), педагогическим работникам (старшему воспитателю, методисту, воспитателям; музыкальным руководителям; инструктору по физкультуре; педагогу-психологу; педагогу-организатору; дополнительному педагогу; педагогам дополнительного образования, учителям-логопедам, учителям-дефектологам) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 334 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным работникам учреждения предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Система оплаты труда устанавливается в соответствии с муниципальными правовыми актами Администрации муниципального образования Красноселькупский район.

Нижняя заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и установленную норму труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в ЯНАО.

Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из размеров бюджетным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не предусмотренных федеральными законами источников.

Фонд оплаты труда организаций включает в себя средства, направляемые на выплату установленных должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

Гарантированная часть заработной платы состоит из:

1) должностных окладов (ставок);

2) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, относимых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;

3) Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

1) выплат стимулирующего характера;

2) выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

Заработная плата перечисляется Работнику на указанный работником счёт в банке на основании определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата за первую половину текущего месяца выплачивается **15 числа текущего месяца**, окончательный расчёт производится **31 числа текущего месяца**.

В дни совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата отпускного периода производится Работодателем не позднее, чем за три дня до окончания отпуска.

Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, и несёт ответственность за нарушение сроков их выплаты.

6.6. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме, в соответствии со ст. 136 ТК РФ, извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.7. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) работника расчёт производится в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

6.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со ст. 151 ТК РФ, и Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ.

6.9. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.10. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 154 ТК РФ).

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст. 96, 154 ТК РФ).

Размеры доплат за работу в ночное время не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время принимаются с учётом мнения представительного органа работников.

6.11. Оплата труда работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере.

Установление и отмена выплат к тарифным ставкам рабочих и должностным окладам работников за условия труда производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые дают право производить оплату по повышенным тарифным ставкам или устанавливать доплаты работнику в зависимости от условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работнику не устанавливаются.

Работодатель совершенствует организацию труда и производства с учётом результатов специальной оценки условий труда и других мер.

6.12. Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.13. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (**ст. 318 ТК РФ**).

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном абзацем третьим настоящей пункта, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном абзацем четвертым, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат (**ст. 318 ТК РФ**).

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счёт средств этого работодателя.

6.14. При выполнении работ 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), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Детского сада, трудовым договором.

6.15. Сохранять за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом квалификационной категории по истечению срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

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

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

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории.

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

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; Учитель; Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); Социальный педагог; Педагог – организатор; Старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования; тьютор (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности).
Старший воспитатель; Воспитатель Педагог – организатор основ безопасности жизнедеятельности	Воспитатель; Старший воспитатель Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре,

	а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя – организатора основ жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности	Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); Инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); Инструктор по труду; Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); Инструктор по труду; Старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; Инструктор по труду; Преподаватель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа)
Учитель - дефектолог, учитель	Учитель – дефектолог; учитель логопед; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ

по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	искусств по видам искусств); Музыкальный руководитель; Концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); Концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; Тренер - преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); Инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной(преподавательской) работы по физической культуре); Инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; Тренер-преподаватель; Инструктор по физической культуре
Воспитатель дошкольной образовательной организации	Преподаватель дисциплин профессионального цикла, преподаваемых для направления подготовки «Дошкольное образование»

6.17. Индексация заработной платы работникам организации производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.(ст.134 ТК РФ).

Размеры выплат, установленных настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учётом мнения первичной профсоюзной организации, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляются всем Работникам, работающим на постоянной основе (если иное не установлено трудовым договором).

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1.2. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами РФ.

7.1.3. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.1.5. Внедрять в организации персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.1.6. Производить компенсацию расходов пострадавшим при несчастных случаях на производстве, при профзаболевании в соответствии с федеральным законодательством.

7.1.7. Знакомить работников под роспись с принимаемыми в учреждении локальными нормативными актами, локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

7.1.8. При направлении в служебную командировку работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

7.1.9. Организовать прохождение за счёт средств работодателя медицинских осмотров работников учреждения с целью определения их пригодности к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

7.2. Лицам в возрасте до тридцати лет включительно, имеющим документ об образовании и о квалификации, принятым на основное (постоянное) место работы по трудовому договору на неопределенный срок в государственные организации автономного округа, осуществляющие образовательную деятельность, или муниципальные организации в автономном округе, осуществляющие образовательную деятельность, на должности педагогических работников, соответствующие полученному профессиональному образованию по специальности или направлению подготовки, или присвоенной квалификации, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей, не имеющим стажа работы в государственных организациях автономного округа, осуществляющих образовательную деятельность, или муниципальных организациях в автономном округе, осуществляющих образовательную деятельность, на данных должностях на день приема на работу (далее - молодые специалисты), предоставляются следующие меры социальной поддержки:

- единовременное пособие молодому специалисту (далее - единовременное пособие);
- ежемесячное пособие молодому специалисту (далее - ежемесячное пособие).

Право на единовременное пособие и ежемесячное пособие предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности в государственных учреждениях автономного округа и муниципальных учреждениях в автономном округе (п.1 ст. 21 закон ЯНАО от 27.06.2013 № 553АО).

Выплаты производятся в размерах, установленных постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа.

Порядок предоставления установленных мер социальной поддержки работников организаций, входящих в систему образования автономного округа, устанавливается Законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.06.2013 N 55-3АО "Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе», постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа.

7.3. Работникам, местом основной постоянной работы которых являются организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования, подведомственные исполнительному органу государственной власти автономного округа, осуществляющему государственное управление в сфере образования, органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, государственные организации автономного округа, осуществляющие образовательную деятельность, расположенные на территории автономного округа, или муниципальные организации в автономном округе, осуществляющие образовательную деятельность, выплачивается единовременное пособие при назначении страховой пенсии по старости либо достижении возраста 50 лет для женщин и 55 лет для мужчин.

Единовременное пособие, выплачивается работникам по заявлению при одновременном соблюдении на день обращения следующих условий:

- достигнут возраст 50 лет для женщин и 55 лет для мужчин при наличии стажа работы на территории автономного округа 15 календарных лет либо назначена страховая пенсия по старости;
- наличие стажа работы в организациях, указанных в абзаце первом настоящей части, не менее 10 лет.

Право на единовременное пособие, предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности в государственных учреждениях автономного округа и муниципальных учреждениях в автономном округе, в размере, установленном постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа.

7.4. В случае смерти работника материальная помощь оказывается супругу/супруге, одному из родителей, детям или иному лицу, оплачивающему похороны. Выплата производится по личному заявлению указанных лиц, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства о браке), документов, подтверждающих расходы лица по оплате похорон работника.

2) смерть (гибель) близкого родственника работника (родителей, супруга/супруги, детей, родных братьев, сестер).

В случае смерти супруга/супруги, родителей, детей, родных братьев, сестер работника материальная помощь оказывается при представлении личного заявления работника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

Материальная помощь при наступлении определённых жизненных событий оказывается в размере 40 000,00 рублей при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих степень родства, на основании приказа руководителя Учреждения и письменного заявления работника.

7.5. Работники имеют право на следующие гарантии и компенсации для лиц, работающих в районах Крайнего Севера:

- выплата районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;
- компенсация расходов, связанных с переездом;
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Вышеуказанные гарантии и компенсации предоставляются работнику в порядке и на условиях, установленных муниципальными правовыми актами муниципального образования Красноселькупский район о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счёт средств бюджета муниципального образования Красноселькупский район.

VIII. ОХРАНА ТРУДА

8. Работодатель обеспечивает создание безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством, нормами и правилами по охране труда и настоящим Коллективным договором.

8.1. В связи с этим **работодатель обязуется:**

8.1.1. В соответствии со ст. 219 ТК РФ ежегодно заключать и выполнять в полном объёме и в установленные сроки **Соглашение по проведению мероприятий по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности (Приложение № 5).**

8.1.2. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

8.1.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда, осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профсоюзного комитета.

8.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

8.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда.

8.1.9. Производить разработку на основе действующих нормативно-технических документов, с учетом конкретных условий производства, инструкций по охране труда на каждое рабочее место, при выполнении различных работ, обслуживании оборудования, а также при обращении с материалами, способными оказать вредное воздействие на организм человека с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (**ст. 212 ТК РФ**).

8.1.10. Обеспечивать работников за счет средств учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (**ст. 221 ТК РФ**).

Спецодежду и спецобувь, пришедших в негодность до истечения срока носки не по вине работника, заменять отремонтированной или новой на основании составления соответствующего акта. (**Приложение № 6 - Перечень профессий на бесплатное получение специальной одежды**).

8.1.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный отпуск, присоединяемый к основному по перечню профессий и должностей.

8.1.12. Организовывать проведение за счёт средств учреждения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (**ст. 212, 213 ТК РФ**). Проводить ежегодное флюорографическое обследование работников.

8.1.13. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

8.1.14. Обеспечивать беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.15. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативно-правовых документов по обеспечению воспитательно-образовательного процесса.

8.1.16. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

8.1.17. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.1.18. Обеспечивать реализацию права 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.

8.1.19. Проводить своевременное расследование и учет всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, произошедших с работниками при исполнении ими трудовых

обязанностей и с воспитанниками в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.227-230.1 ТК РФ).

8.1.20. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.21. Отказ работника от выполнения работ, в случае непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.1.22. Организовать контроль состояния условий и охраны труда в учреждении и выполнения соглашения по охране труда.

8.1.23. Работникам при работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми рабочими материалами, выдаются защитные средства гидрофобного действия.

8.1.24. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда; - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.3. Профсоюз обязуется:

8.3.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников учреждения;

8.3.2. Проводить работу по оздоровлению и отдыху работников учреждения и их детей.

8.3.3. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда.

IX. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

9.1. Права работников:

- право на защиту их жизни, здоровья и имущества в случае пожара;
- право на возмещение ущерба, причиненного пожаром, в порядке, установленном действующим законодательством. При причинении вреда жизни или здоровью отказ в возмещении вреда не допускается.
- право на участие в установлении причин пожара, нанесшего ущерб их здоровью и имуществу.
- право на получение информации по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны и нормативным правовым актам, затрагивающим права, свободы и обязанности человека и гражданина, а также устанавливающим правовое положение организаций и полномочия государственных органов, органов местного самоуправления;
- право на участие в обеспечении пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке в деятельности добровольной пожарной охраны.

9.2. Обязанности работников в области пожарной безопасности:

9.2. Обязанности работников в области пожарной безопасности:

- обязанность соблюдать требования пожарной безопасности, установленные в целях обеспечения пожарной безопасности законодательством РФ, нормативными документами или уполномоченным государственным органом (ИПБ 001-2013), утвержденные Постановлением Правительства РФ от 25.04.2012 № 390.
- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану.
- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

9.3. Право руководителя в области пожарной безопасности является:

- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в Детском саду.

9.4. Обязанностями руководителя в области пожарной безопасности является:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны. Согласно (ИПБ 001-2013), утвержденные Постановлением Правительства РФ от 25.04.2012 № 390;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора;
- предоставлять в порядке, установленном законодательством РФ, возможность должностным лицам государственного пожарного надзора проводить обследования и проверки, принадлежащих им производственных, хозяйственных и иных помещений и строений в целях контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и пресечения их нарушений;
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- обеспечивать наличие в помещениях, первичные средства тушения пожаров и противопожарный инвентарь в соответствии с правилами пожарной безопасности и перечнями, утвержденными соответствующими органами местного самоуправления;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров в детском саду необходимые силы и средства.
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию и здание Детского сада.

9.5. Ответственные за обеспечение пожарной безопасности должны:

- обеспечивать своевременное выполнение требований пожарной безопасности, предписаний, постановлений и иных законных требований государственных инспекторов по пожарному надзору;
- разрабатывать и вести документацию по пожарной безопасности;
- вносить предложения в планы работы Детского сада по пожарной безопасности;
- организовывать мероприятия по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить с работниками первичный, внеплановый и целевой инструктажи по пожарной безопасности с оформлением в журнале регистрации инструктажей, проводить объяснительную

и воспитательную работу с сотрудниками по вопросам пожарной безопасности. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж;

- постоянно следить за соблюдением мер пожарной безопасности, установленного противопожарного режима, а также за своевременным выполнением противопожарных мероприятий сотрудниками Детского сада;

- разрабатывать и вносить руководителю предложения по улучшению состояния пожарной безопасности;

- определять потребность Детского сада в первичных средствах пожаротушения, вести их учет и контроль состояния.

- осуществлять контроль за техническим состоянием и правильной эксплуатацией установок пожарной автоматики.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются руководителем учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

10.1.2. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

10.1.3. В соответствии со ст. 376 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

10.1.4. В соответствии со ст. 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2,3 или 5 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.1.5. В соответствии с п.5 ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее по тексту – ФЗ «О профессиональных союзах»), ст. 374 ТК РФ члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.1.6. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного **ст. 373 ТК РФ**.

10.1.7. Работодатель ежемесячно перечисляет Профсоюзу денежные средства на культурно-массовую и спортивно - оздоровительную работу в организации из заработной платы работника, являющегося членом Профсоюза, по его письменному заявлению (профсоюзные взносы), в размере 1% (**ст. 377 ТК РФ**).

10.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются 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**);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (**ст.113 ТК РФ**);
- очередность предоставления отпусков (**ст. 123 ТК РФ**);
- установление системы оплаты труда (**ст.135 ТК РФ**);
- применение систем нормирования труда (**ст.159 ТК РФ**);
- массовые увольнения работников (**ст.180 ТК РФ**);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (**ст.101ТК РФ**);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (**ст.190 ТК РФ**);
- создание комиссий по охране труда (**ст.218 ТК РФ**);
- установление графиков сменности (**ст.103 ТК РФ**);
- установление перечня должностей работников с вредными условиями труда размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (**ст.147 ТК РФ**);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (**ст.196 ТК РФ**);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (**ст.154 ТК РФ**);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (**ст.193,194 ТК РФ**);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (**ст.136 ТК РФ**);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

10.2.1. В соответствии со **ст. 370 ТК РФ**, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.2.2. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

10.2.3. Профсоюз вправе вносить работодателю предложение о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 20 – ти дневный срок рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

10.3. Обязательства Профкома:

10.3.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (**ст. 370 ТК РФ**).

10.3.2. Направляет органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его

заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.3.3. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.4. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

11.1. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, или трудовой коллектив, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и в порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК РФ).

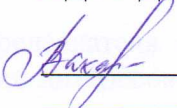
Представитель работодателя:
Заведующий МДОУ ДС
«Морошка»


И.Н. Усик
2021г.

М.П.



Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ ДС «Морошка»


В.И. Захарова
2021г.

Приложение № 2
к коллективному договору Муниципального
дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Морошка»

**Количество оплачиваемых дней к основному отпуску за работу в режиме
ненормированного рабочего дня
по Муниципальному дошкольному образовательному учреждению
детский сад «Морошка»**

№ п.п.	Название должности	Количество дней	Примечание
	Заведующий	5 календарных дней	ст. 119 ТК РФ
	Заместитель заведующего по ВМР	3 календарных дней	ст. 119 ТК РФ
	Заведующий хозяйством	3 календарных дней	ст. 119 ТК РФ

Приложение № 3

к коллективному договору Муниципального
дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Морошка»

а»

021г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий на бесплатное получение
работниками специальной одежды, специальной обуви и
других средств индивидуальной защиты

Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (комплект, пары, штуки)
Повар	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Фартук резиновый с нагрудником Колпак или косынка хлопчатобумажная Нарукавники из полимерных материалов	2 на 12 мес 2 на 12 мес 2 на 12 мес 4 на 24 мес до износа
Кухонный рабочий	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений Фартук хлопчатобумажный Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 на 24 мес 2 на 12 мес 2 на 12 мес до износа 6 на 12 мес 4 на 24 мес
младший воспитатель	Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Передник хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Куртка белая хлопчатобумажная Фартук клеенчатый Перчатки резиновые	2 на 12 мес 2 на 12 мес 2 на 12 мес 2 на 12 мес 2 на 12 мес 2 на 12 мес 12
Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Перчатки с полимерным покрытием	3 на 24 мес 3 на 24 мес 6 на 12 мес
Машинист по стирке и ремонту белья	Костюм хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов Сапоги резиновые Косынка хлопчатобумажная или колпак хлопчатобумажный	1 на 12 мес 2 на 12 мес 6 на 12 мес 1 на 12 мес
Уборщик служебных помещений.	Халат для защиты от общих загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 на 12 мес 6 на 12 мес 12 на 12 мес
Рабочий по комплексному	Костюм хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 на 12 мес 12 на 12 мес

ад

ации

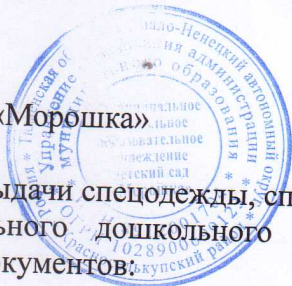
шка»

2021г.

обслуживанию и ремонту зданий	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 на 12 мес
	Куртка на утепляющей прокладке	1 на 18 мес
Грузчик	Брюки на утепляющей прокладке	1 на 18 мес
	Валенки	1 на 24 мес.
	Перчатки трикотажные с точечным покрытием	6 на 12 мес
	Респиратор	до износа
	Очки защитные	до износа
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 на 12 мес
Грузчик	Перчатки трикотажные с точечным покрытием	12 пар на 12 мес

Г:

МДОУ ДС «Морошка»



Усик И.Н.

і сад

ы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты ам муниципального дошкольного образовательного учреждения разработаны на и следующих документов:

каз Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты ам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым х с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте 02.2015 № 36213).

установление Минтруда РФ от 31 декабря 1997 г. N 70 "Об утверждении Норм й выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по еским поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, ренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи спецодежды, и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; м гражданской авиации; работникам по гидрометеорологическому режиму ей среды; составу учебных и спортивных организаций РОСТО)"
ультаты специальной оценки условий труда с учётом особенностей существующего ческого процесса и организации труда, применяемых материалов.

рации

Приложение № 4

к коллективному договору Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Морошка»

«Морошка»

2021г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

Профессий и должностей, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств

Наименование профессии	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на работника в месяц
Кухонный рабочий	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу),	100 мл
	мыло в дозаторах	250 мл
Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу), мыло	100 мл
	в дозаторах	250 мл
младший воспитатель	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу), мыло	100 мл
	в дозаторах	250 мл
Машинист по стирке и ремонту белья (спецодежды)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу), мыло	100 мл
	в дозаторах	250 мл
Повар	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу), мыло	100 мл
	в дозаторах	250 мл
грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию	Мыло в дозаторах	250 мл

кий сад

истрации



И.Н.Усик

авил:
ующий МДОУ ДС «Морошка»

вание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2008 г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

ьтаты специальной оценки условий труда с учётом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых материалов.