

От работодателя
Директор
МАДОУ «Детский сад №30»
г. Тобольска

Н.С. Сидоренко



От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад №30»
г. Тобольска

С.Г. Скипина

Печать отсутствует

«22» июня 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 30» г. Тобольска на 2023-2026 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании
трудового коллектива «22» июня 2023 г. (Протокол № 14)

Коллективный договор вступает в силу с «23» июля 2023 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Сектор социально-трудовых отношений администрации города Тобольска

Регистрационный № 154-23 от «06» 07 2023 г.

Руководитель органа по труду

Зав. сектором трудовых отношений и уровня жизни О.А. Мисенева
(должность, ФИО)

Тобольск, 2023 г.

30.06.2023 г.

Н.С. Сидоренко

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 30» г. Тобольска (далее - Образовательная организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

1.2.1. Работодатель в лице директора Образовательной организации.

1.2.2. Работники Образовательной организации, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее - Профком), в лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.4. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), Законами Российской Федерации:

- Федеральным законом РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в РФ» (в действ. ред.);
- Федеральный закон от 12.01.1996 №1-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции);
- Иными законодательными и нормативными правовыми актами Тюменской области с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и не может ухудшить положение работников.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Образовательной организации.

1.6. Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет до принятия нового Договора. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Образовательной организации, расторжения трудового договора с директором Образовательной организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников Образовательной организации.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами, путем ведения коллективных переговоров.

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

1.15.1. Правила внутреннего трудового распорядка Образовательной организации;

1.15.2. Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников в Образовательной организации, реализующем основную образовательную программу дошкольного образования;

1.15.3. Соглашение по охране труда;

1.15.4. Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой;

1.15.5. Другие локальные нормативные акты, касающиеся трудовых отношений в Образовательной организации.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Образовательной организацией непосредственно работниками и через Профком:

1.16.1. в формах, предусмотренных Уставом Образовательной организации;

1.16.2. учет мнения Профкома;

1.16.3. каждый работник может получить от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;

1.16.4. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.16.5. каждый работник может принять участие в переговорах, обсуждение с работодателем вопросов о работе Образовательной организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

1.16.6. каждый работник может принять участие в разработке и принятии Договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством РФ, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

2.2. К педагогической деятельности в Образовательной организации допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

2.3. К трудовой, в том числе педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лицо, лишенное решением суда права работать в Образовательной организации в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Образовательную организацию в течение этого срока.

2.4. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции директора Образовательной организации и осуществляется им на основании деловых качеств работника.

2.5. Работники принимаются на работу по трудовому договору. Форма трудового договора согласована с Профкомом. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Образовательной организации (у работодателя). Заключаемый трудовой договор должен соответствовать требованиям действующего трудового законодательства РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

2.7. В трудовой договор включаются условия, предусмотренные трудовым законодательством, режим и продолжительность рабочего времени, меры социальной поддержки, трудовая функция, условия оплаты труда и другие условия. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме в виде дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда: изменение числа групп, количества воспитанников, изменение количества часов работы, изменение сменности работы, графика Образовательной организации и т.д. При продолжении работником работы без изменения его функции работы по определенной специальности, квалификации или должности сохраняются. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

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

2.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его, под роспись, с настоящим Договором, Уставом Образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о системе оплаты и стимулирования труда, Соглашением по охране труда.

2.10. Условия трудового договора, в дальнейшем, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. О введении изменений работник уведомляется

специалистом по кадрам в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

2.11. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.12. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник предупреждается в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, подав об этом заявление директору Образовательной организации не позднее двух недель до предполагаемой даты расторжения. Течение указанного срока начинается на следующий день после регистрации заявления об увольнении у специалиста по кадрам Образовательной организации.

2.14. По соглашению между работником и директором Образовательной организации, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.15. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.16. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем (директором Образовательной организации) в случаях, предусмотренных ТК РФ. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, основаниями для увольнения педагогического работника Образовательной организации по инициативе работодателя Образовательной организации до истечения срока действия трудового договора являются:

2.16.1. повторное в течение года грубое нарушение Устава Образовательной организации;

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

2.16.3. появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

2.17. Трудовой договор, заключенный между работником и Образовательной организацией, может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в случаях предусмотренных ТК РФ.

2.18. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Образовательной организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками директор Образовательной организации обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому Образовательной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Образовательной организации может

привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.19. При сокращении численности или штата работников Образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

2.19.1. семейным - при наличии двух или более иждивенцев;

2.19.2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

2.19.3. работникам, получившим в Образовательной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

2.19.4. работникам предпенсионного возраста (5 лет до наступления пенсии);

2.19.5. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Образовательной организации без отрыва от работы.

2.20. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Образовательной организации, сокращением численности или штата работников Образовательной организации работники предупреждаются работодателем персонально, в письменной форме, под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

2.21. Увольнение работников, являющихся членами Профкома, производится с учетом мотивированного мнения Профкома Образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.22. При проведении аттестации работника, являющегося членом Профкома, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель или член профкома Образовательной организации.

2.23. Расторжение (прекращение) трудового договора осуществляется на основании приказа директора.

2.24. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, и в порядке, предусмотренном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.25. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы специалист по кадрам обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой по письменному заявлению работника, а главный бухгалтер обязан произвести с ним окончательный расчет.

2.26. Независимо от причины увольнения работник заполняет обходной лист. Форма обходного листа утверждается директором по согласованию с Профкомом.

2.27. С приказом директора о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному заявлению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.28. Основные права и обязанности работников и работодателя, порядок приема, перевода и увольнения работников определен в Правилах внутреннего трудового распорядка Образовательной организации.

2.29. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Образовательная организация и её представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать общие требования, предусмотренные действующим законодательством РФ. Порядок хранения и использования персональных данных работников в Образовательной организации устанавливается соответствующим Положением с соблюдением требований ТК РФ.

2.30. По письменному заявлению работника Образовательная организация не позднее трех дней со дня подачи заявления безвозмездно выдает работнику надлежащим образом заверенные копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другое).

2.31. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего ТК РФ.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Образовательной организации.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации работника, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Образовательной организации.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.4. В случаях отправления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

3.2.6. Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.2.7. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

3.2.7.1. прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

3.2.7.2. подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

3.2.7.3. сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

3.2.8. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

3.2.8.1. работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;

3.2.8.2. работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

3.2.8.3. работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году;

3.2.8.4. работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

3.2.9. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

3.2.10. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время

освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

3.2.11. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

3.2.12. К дополнительным отпускам, предусмотренным пунктами 3.2.7., 3.2.8. настоящего Договора по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

3.2.12. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

3.2.13. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3. Работник обязуется:

3.3.1. После окончания обучения в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении им образования соответствующего уровня за счет средств Образовательной организации отработать в данной Образовательной организации не менее 3-х лет со дня окончания такого учреждения.

3.3.2. При получении второй профессии за счет средств Образовательной организации работник, нарушивший пункт 3.3.1. настоящего Договора и решивший расторгнуть трудовой договор по своей инициативе до истечения 3-х лет, возмещает Работодателю затраченные на его обучение денежные средства.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

4.1.2. Увольнение членов Профкома по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Образовательной организации и сокращением численности или штата производить с учетом мнения Профкома (предварительного согласия).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. При сокращении численности или штата работников Образовательной организации преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

4.2.1.1. семейным - при наличии двух или более иждивенцев;

4.2.1.2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- 4.2.1.3. работникам, получившим в Образовательной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 4.2.1.4. работникам предпенсионного возраста (5 лет до наступления пенсии);
- 4.2.1.5. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Образовательной организации без отрыва от работы.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата работников.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с настоящим Договором и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.1.2. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.2. Работник должен прибыть на рабочее место в установленное время.

5.3. Рабочее место – место, где Работник должен находиться и которое прямо или косвенно находится под контролем Работодателя.

5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы отдельным категориям работников составляет:

- 40 часов в неделю - для работников административно-управленческого персонала (директор, главный бухгалтер); учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, специалист по кадрам, делопроизводитель, заведующий хозяйством, помощник воспитателя); младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных и производственных помещений, повар, кухонный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды);
- 36 часов в неделю - для работников педагогического персонала (воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог) (ст. 333 ТК РФ);
- 24 часа в неделю - для работников педагогического персонала (музыкальный руководитель);
- 39 часов в неделю - для медицинского персонала (старшая медицинская сестра, медицинская сестра);
- 20 часов в неделю – для работников педагогического персонала (учитель-логопед).

5.4.1. Директору устанавливается суммированный учет рабочего времени, из расчета, что продолжительность рабочей недели соответствует 40 часам.

5.4.2. Для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

для работников, являющимися инвалидами I и II группы – не более 35 часов в

неделю.

5.5. 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, за исключением педагогических работников. По

соглашению сторон педагогическим работникам в рабочее время предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.6. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания:

а) административно-управленческий персонал (директор) согласно трудовому договору, заключенному с Учредителем;

б) административно-управленческий персонал (главный бухгалтер), учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, специалист по кадрам, делопроизводитель, заведующий хозяйством):

- начало работы – 8 час. 00 мин.

- перерыв на обед – 12 час. 00 мин. – 13 час. 00 мин.

- окончание работы – 17 час. 00 мин.

в) для медицинского персонала, работников пищеблока (повар, кухонный рабочий) рабочее время и время отдыха устанавливается в соответствии с рабочим графиком.

Перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня, который включается в рабочее время, определяется работником самостоятельно.

г) педагогическим работникам рабочее время и время отдыха устанавливается в соответствии с циклограммой образовательной деятельности. Педагогическим работникам обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов в течение рабочего дня, который включается в рабочее время, определяется работником самостоятельно.

д) помощникам воспитателя:

- начало работы - 8 час. 00 мин.

- перерыв на обед - 13 час. 30 мин. - 15 час. 00 мин.

- окончание работы – 17 час. 30 мин.

е) младший обслуживающий персонал (уборщик служебных и производственных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды, кухонный рабочий):

- начало работы - 8 час. 00 мин.

- перерыв на обед - 12 час. 00 мин. - 13 час. 00 мин.

- окончание работы – 17 час. 00 мин.

5.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. 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. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работнику в следующих случаях:

5.7.1. по соглашению между работником и работодателем;

5.7.2. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих, нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.9. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего

времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

5.10. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

5.11. В Образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Режим работы Образовательной организации установлен с 7.30 ч. до 18.00 ч. Рабочее время для каждого работника определяется в трудовом договоре. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников Образовательной организации к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия на основании приказа директора.

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

5.13. В случаях, предусмотренных ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

5.13.1. при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

5.13.2. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

5.13.3. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

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

5.14.2. при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализаций, транспорта, связи;

5.14.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть 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 привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.15. 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. 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 трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.16. 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 учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

5.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.19. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется работникам, занимающим следующие должности:

- директор;
- воспитатель;
- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель.

5.20. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется работникам, занимающим следующие должности:

- учитель-логопед;
- педагог – психолог;
- воспитатель, работающий с детьми с ограниченными возможностями;
- музыкальный руководитель, работающий с детьми с ограниченными возможностями.

5.21. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях.

5.22. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска в число календарных дней отпуска, не включаются и не оплачиваются.

5.23. Работник-инвалид имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.24. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Образовательной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью (графиком отпусков) предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Образовательной организации.

5.25. Очередность оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома, в целях обеспечения нормальной работы Образовательной организации и благоприятных условий

для отдыха работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен для всех работников. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.26. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам оформляется приказом директора Образовательной организации на основании письменного заявления работника. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска директору Образовательной организации оформляется приказом Учредителя на основании письменного заявления. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

5.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника.

5.28. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.29. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Образовательной организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.30. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.31. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

5.32. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.33. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска в период его работы в Образовательной организации.

5.34. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по итогам специальной оценки условий труда.

5.35. 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.

5.36. Работодатель обязан предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании их письменного заявления в следующих случаях:

5.36.1. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

5.36.2. родителям, супругам (женам, мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

5.36.3. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5.36.4. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (отец, мать, супруга, супруг, сын, дочь, родные брат, сестра) – до 5 календарных дней;

5.36.5. 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, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

5.36.6. в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.37. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, выходной день или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. День отдыха согласуется с Работодателем.

5.38. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в соответствии с Положением о направлении в служебные командировки работников Образовательной организации.

5.39. Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

5.40. Членам комиссии по трудовым спорам Образовательной организации предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

5.41. Профком осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5.42. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года в порядке, устанавливаемом Министерством образования и науки Российской Федерации.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. С целью установления единого порядка оплаты труда работников, а также усиления социальной защиты работников, стимулирования труда, повышения ответственности и сознательности работников в Образовательной организации

разработано и утверждено Положение о системе оплаты и стимулирования труда в Образовательной организации.

6.2. Формирование фонда оплаты труда в Образовательной организации осуществляется в пределах объема средств выделенных Образовательной организацией Учредителем в рамках муниципального задания на текущий финансовый год и части внебюджетного фонда Образовательной организации.

6.3. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу составляет не более 95% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на услугу по содержанию, присмотру и уходу.

6.4. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств, состоит из базовой части, стимулирующей части и социальной части.

6.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- а) педагогических работников образовательной организации;
- б) административно-управленческий персонал образовательной организации;
- в) учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- г) младший обслуживающий персонал образовательной организации;
- д) медицинский персонал.

6.6. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательной организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательной организации.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются с учетом:

- а) квалификационной категории педагога;
- б) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья.

6.7. За счет средств социальной части осуществляются следующие выплаты:

6.7.1. единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 000 рублей;

6.7.2. ежемесячные доплаты работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

- а) за ученую степень доктора наук — 4 700 рублей в месяц;
- б) за ученую степень кандидата наук — 3 900 рублей в месяц;
- в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник...», соответствующего профилю выполняемой работы - 3 900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный...», соответствующее профилю выполняемой работы - 5 800 рублей в месяц;
- г) за орден СССР или Российской Федерации — 2 300 рублей в месяц.

6.8. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательной организации дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

- а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;
- в) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.9. В целях усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей производится премирование работников образовательной организации.

6.10. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников Образовательной организации являются:

- а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;
- б) здоровье и развитие детей;
- в) удовлетворенность родителей.

6.11. Размер, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для работников образовательной организации, определяются Положением о системе оплаты и стимулировании труда работников МАДОУ «Детский сад №30» г. Тобольска, реализующем основную образовательную программу дошкольного образования и настоящим договором.

6.12. Стороны договорились дополнительно выплачивать единовременные выплаты работникам образовательной организации в фиксированной сумме при наличии средств: - к юбилейной дате – 55 лет женщинам, 60 лет мужчинам (кроме педагогических работников) – до 10000 руб.

- в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители), на основании заявления работника, при предъявлении копии документов о смерти и документов, подтверждающих родство - до 15000 руб.

- в связи с продолжительной болезнью на основании заявления работника, при предъявлении копии медицинского заключения - до 10000 руб.

6.13. Размер, порядок и условия оплаты труда директора устанавливается Учредителем в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений.

6.14. Стороны договорились, что Образовательная организация производит оплату курсов повышения квалификации педагогическим работникам за счет работодателя один раз в 3 года.

6.15. Стороны договорились, что за работником, направленному в командировку, сохраняется средний заработок. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни по графику, установленному в Образовательной организации.

6.15.1. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.20. Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного органа работников.

6.21. Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.22. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

6.23. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.24. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

6.25. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

6.26. Во всех случаях определения размеров средней заработной платы работников в расчет включаются все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, независимо от источников выплат.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

Расчет среднего заработка производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.27. При прекращении трудового договора с работником образовательной организации выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6.28. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении, умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6.29. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная

работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.30. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:
работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.31. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада по результатам оценки условий труда: поварам.

6.32. При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

6.33. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

6.34. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется две трети тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.35. Время простоя (согласно Трудового Кодекса РФ) по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.36. На время прохождения медицинского осмотра (обследования, диспансеризации) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование, диспансеризацию), сохраняется средний заработок по месту работы.

6.37. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

6.38. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной

платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными федеральными законами.

6.39. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.40. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Предоставляет педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы неоплачиваемый длительный отпуск продолжительностью до одного года в соответствии с Положением о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам.

7.3. Ежемесячно отчисляет в Тобольский горком профсоюза работников образования, удержанные из заработной платы членов Профкома по их заявлениям, денежные средства в размере 1% от начисленной заработной платы в день ее выдачи.

7.4. Обеспечивает гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с состоянием здоровья:

- за ним сохраняется средний заработок по прежней работе, в течение одного месяца со дня перевода в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой;
- до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.5. Выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

7.6. При повреждении здоровья или в случаях смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

7.7. На время прохождения медицинского осмотра (обследования, диспансеризации) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

7.8. Предоставляет работнику один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, а работникам «предпенсионного возраста» и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья предоставляет два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.9. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.10. При направлении работника на курсы с целью повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.11. Обеспечивает безопасность персональных данных работников при обработке их в информационной системе.

7.12. Обеспечивает проведение мероприятий по формированию у работников здорового образа жизни и здорового питания. Содействует проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствует профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально-значимых заболеваний среди работников Учреждения.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия.

Работодатель обязуется обеспечить:

8.2. Право работников Образовательной организации на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

8.3. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, помещений, оборудования, при осуществлении технологических процессов.

8.4. Создание условий на рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.

8.5. Разработку и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (по согласованию).

8.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим в Образовательной организации.

8.7. Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Образовательной организации, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ.

8.8. Организацию проверки знаний работников Образовательной организации по охране труда на начало учебного года. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.9. Работников Образовательной организации специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку и ремонт.

8.10. Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

8.11. Проведение в Образовательной организации специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Профкома, с последующей сертификацией.

8.12. Проведение за счет собственных средств обязательных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

8.13. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

8.14. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, средств индивидуальной защиты.

8.15. Предоставление Профкому право проводить контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.17. Расследование и учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.18. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.19. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.20. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

8.21. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.22. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Образовательной организации.

8.23. Сохранение места работы (должность) и средний заработок за работниками Образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда, возникшие не по вине работника.

8.24. В случае отказа работника Образовательной организации от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на

сравнению с типовыми нормами защиты работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- и другие вопросы в области трудовых отношений.

Х. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профкома и всех работников Образовательной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и трудовым законодательством.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профкома в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Тобольского горкома профсоюза.

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы Образовательной организации.

10.5. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.7. Направлять Учредителю и в Наблюдательный совет Образовательной организации заявление о нарушении директором Образовательной организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий договора, а также ходатайства о применении к ним мер дисциплинарного взыскания.

10.8. Представлять и защищать трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (листки нетрудоспособности).

10.10. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль, над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссии Образовательной организации по аттестации педагогических работников, охране труда, премировании (стимулировании) и других, касающихся трудовых прав, комиссий.

10.13. Осуществлять контроль соблюдения порядка, проведения аттестации педагогических работников Образовательной организации.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.15. Контролировать своевременность представления работодателя в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.

10.16. Осуществлять культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу.

XI. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон

11.1. Контроль выполнения настоящего Договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Стороны, подписавшие настоящий Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на Общем собрании работников Образовательной организации в марте года следующего за отчетным.

11.3. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, в случае предоставления документов, подтверждающих участие в переговорах.

11.4. Представители Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя.

11.5. Работодатель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения, разработанных ими проекта Договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

11.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду по месту нахождения Образовательной организации для уведомительной регистрации.

11.7. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном законом для его заключения.

11.8. Стороны:

- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора и осуществляют контроль за его реализацией;
- рассматривают в пятидневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты связанные, с его выполнением;
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.9. В случае нарушения или не выполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.10. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор подписан:

Со стороны работодателя:
Директор _____ Н.С. Сидоренко

Со стороны работников:
Председатель первичной профсоюзной организации: _____ С.Г. Скипина