КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида № 3 г. Полярные Зори

От работодателя
Заведующий МАДОУ - детским садом комбинированного вида № 3

_____ Е.С. Мунько

От работников
Председатель ППО МАДОУ - детского сада комбинированного вида № 3

_____ Н.В. Решетник

Принят общим собранием трудового коллектива работников МАДОУ - детского сада комбинированного вида № 3
Протокол № 76 от «19 » июля 2018 г.

Коллективный договор МАДОУ - детского сада комбинированного вида № 3 вступает в силу с 20 июля 2018 г.

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социального развития Мурманской области

Регистрационный № 147/2018

От « 23 » 07 2018 г.

_____
(должность, ФИО)
М.П.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2190246644E9C69B941A50D2F229C2971D57B1EB
Владелец: Мунько Елена Сергеевна
Действителен: с 10.03.2021 до 10.06.2022

Уведомительная регистрация коллективных договоров

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида № 3 г. Полярные Зори (далее – МАДОУ № 3), создания благоприятных условий деятельности организации образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между администрацией и работниками на основании Трудового Кодекса РФ, Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для проживающих в районах Крайнего Севера», соглашения между Отделом образования и Горкомом профсоюза работников образования и науки г. Полярные Зори.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются **Работодатель** Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида № 3 г. Полярные Зори в лице заведующего Мунько Елены Сергеевны и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя Решетник Натальи Валентиновны.

1.4. Профсоюз признаёт право Администрации МАДОУ № 3 осуществлять планирование, управление и контроль организации учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определённые действующим законодательством.

1.5. Профсоюз признаёт свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, создание хорошего морально-психологического климата в детском саду.

По требованию Администрации Профсоюз представляет право устанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

1.6. Администрация МАДОУ № 3 признаёт Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на осуществление контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (СТ.370 ТК РФ), участия в управлении организацией (ст.53 ТК РФ), рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Администрацией МАДОУ № 3 по вопросам индивидуальных трудовых отношений и, непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией или на общем собрании работников для осуществления указанных полномочий, тайным голосованием избрать из числа работников иного представителя.

1.8. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные

по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников организации по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на МАДОУ № 3.

1.9. Коллективный договор заключен на три года 2018-2021, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации и в других случаях, установленных законодательством.

1.12. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ № 3 (ст.43 ТК РФ).

1.13. Отношения между Администрацией и Профкомом строятся на основе социального партнерства (стр. 23-27 ТК РФ).

1.14. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, правомочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.15. Стороны несут ответственность за нарушение условий Коллективного договора в соответствии с законодательством РФ.

1.16. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора, в одностороннем порядке прекратить выполнение условий договора.

1.17. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или понижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9 ТК РФ).

1.18. При смене формы собственности организации, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (часть пятая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

1.19. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (часть шестая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

1.20. При реорганизации или смене формы собственности организации, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.21. При ликвидации организации, Коллективный договор сохраняет свое

действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.22. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном Коллективным договором (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников. Все спорные вопросы по толкованию реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.23. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Мурманской области.

1.24. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

1.25. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

1.26. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, Министерством труда и социального развития Мурманской области.

1.27. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также Министерству труда и социального развития Мурманской области необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

1.28. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора или, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.29. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.30. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

2. Общие обязательства администрации и профкома.

2.1. Администрация обязана создавать условия, обеспечивающие деятельность профкома, в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом, Коллективным договором, соглашением между отделом образования администрации г. Полярные Зори с подведомственной территорией и Горкомом профсоюзов работников образования.

2.2. Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации,

Коллективным договором, соглашениями (в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ).

2.3. Основные формы участия работников в управлении МАДОУ№3:

-учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, Коллективным договором, соглашениями (в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ);

-проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

-обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

-участие в разработке и принятии Коллективных договоров;

-иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 03.12.2012 N 234-ФЗ).

2.4. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

-реорганизации или ликвидации организации;

-введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

-подготовки и дополнительного профессионального образования работников; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

-по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, Коллективным договором, соглашениями (в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ).

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.5. Администрация признает право профкома на информацию по следующим вопросам:

- предполагаемое сокращение рабочих мест;
- состояние условий труда на рабочих местах;
- состояние заболеваемости;
- предполагаемое изменение норм и оплаты труда;
-тарификация педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала;
-мероприятия по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

2.6. Стороны признают необходимым:

-предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ);

-оказывать помощь при организации и проведение конкурсов педагогического

мастерства, вечеров отдыха.

2.7. Администрация и профком создают совместные комиссии для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов Коллективных договоров, соглашений, заключения Коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля их выполнения (ст. 35 ТК РФ).

2.8. Профком обязуется содействовать эффективной работе МАДОУ № 3 присущими Профкому методами и средствами в соответствии с Законом о профсоюзах и Уставом профсоюза работников образования и науки.

2.9. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются администрацией МАДОУ № 3 с учетом мнения Профкома (ст. 135 ТК РФ).

2.10. Совместная комиссия Профкома и Администрации рассматривает индивидуальные трудовые споры членов профсоюза. Профком участвует в рассмотрении коллективных трудовых спорах (384, 385, 398 - 400 ТК РФ).

2.11. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами, а именно:

- право на защиту Профкома в случае индивидуального трудового спора (ст. 2.6.8 Устава работников образования и науки РФ);
- бесплатную или льготную защиту в суде в случае трудового конфликта с администрацией;
- получение материальной помощи из средств профсоюза в экстренных случаях (смерть близких родственников, болезнь и другие непредвиденные обстоятельства).

2.12. Основные права и обязанности администрации:

Работодатель имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, 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, 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, образуемый на добровольной основе из числа работников организации, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной и образовательной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям

производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции администрации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции первичной профсоюзной организации, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации.

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, и контроля их выполнения;

-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 первичной профсоюзной организации, 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 МАДОУ № 3 в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

-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, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.13. Основные права и обязанности работника:

Работник имеет 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 условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы,
- отдых, обеспечиваемый нормальной продолжительностью рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
-профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
-право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- участие в управлении МАДОУ № 3 в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формами;
- 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 законами способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 3;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда,
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относится к имуществу МАДОУ № 3;
- незамедлительно сообщать администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, воспитанников, сохранности имущества.

3. Трудовой договор.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАДОУ № 3 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным региональным, территориальным соглашением, настоящим Коллективным договором. Трудовой договор заключается с работником в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа и приема на работу. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.2. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.3. Прекращение трудового договора с работником может производиться на основаниях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами РФ:

- случаи прекращения трудового договора по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ);
-по инициативе одной из сторон трудового договора – работника или работодателя (ст. 80,81 ТК РФ);
-на основаниях, обусловленных невозможностью по тем или иным обстоятельствам продолжать трудовые отношения, т.е.:
- истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность (ст.72 ТК РФ);
- отказ работника в связи со сменой собственника либо реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);

- изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- отказ от перевода на другую работу по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных правил заключения трудового договора (ст.84 ТК РФ).

3.4. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с работником МАДОУ № 3 является:

а) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МАДОУ № 3. Грубым нарушением Устава можно считать виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником обязанностей, предусмотренных Уставом. Вопрос о том, является ли нарушение Устава МАДОУ № 3 грубым, решается заведующим МАДОУ № 3.

Факт грубого нарушения Устава организации должен быть подтвержден соответствующими документами (актами, объяснительными или докладными записками, представлениями) и (или) показаниями свидетелей.

К педагогическому работнику, допустившему грубое нарушение Устава МАДОУ № 3, может быть применено дисциплинарное взыскание в порядке, предусмотренном ст.192 и 193 ТК РФ.

Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (ст. 336 ТК РФ).

Психическое насилие проявляется в форме оскорблений, угроз (в том числе угроз физического насилия), высказываний, унижающих человеческое достоинство и т.п. Физическое насилие – это принудительное физическое воздействие, которое выражается в нанесении ударов, побоев, в совершении иных действий, причиняющих физическую боль, в причинении телесных повреждений различной степени тяжести, в принудительной изоляции воспитанника и т. п.

Подтвердить факт применения физического и (или) психического насилия можно при помощи медицинского заключения, свидетельских показаний и т.п.

3.5. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В период испытаний на работника распространяются положения ТК РФ, иных нормативных актов, Коллективного договора. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и их заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев, испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

3.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
-документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- санитарную книжку, с отметкой о пройденном медицинском осмотре;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политике и нормативно – правовому регулированию в сфере внутренних дел.

3.7. В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

3.8. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

3.9. Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу). Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

3.10. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (статья 406 ТК РФ) либо не выполняют соглашения, достигнутые

сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора (статья 408 ТК РФ), или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.
(часть вторая в ред. Федерального закона от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

3.11.Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

3.12.Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 ТК РФ.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 ТК РФ.

3.13. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

3.14. Коллективным договором, или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

3.15. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

3.16. Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с ТК РФ или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях (в ред. Федерального закона от 22.11.2011 N 334-ФЗ).

3.17. Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении

обязательств по соглашениям, достигнутым в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

3.18. Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с рассмотрением и разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

3.19. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника (информации, необходимой в связи с трудовыми отношениями) обязаны соблюдать общие требования ст.85-90 ТК РФ. Порядок хранения и использования персональных данных работников в организации устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК РФ. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

-уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников организации не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

-увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2 (сокращение численности или штата работников МАДОУ № 3), подпункту «б» пункта 3 (недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) и пункта 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.2.Стороны договорились, что:

4.2.1.При сокращении численности или штата работников МАДОУ № 3 преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком;
-одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет,
- супругам военнослужащих (ст.10 Федерального закона № 76 –ФЗ от 27.05.1998);
-одиноким матерям военнослужащих (ст. 23 указанного закона);
- работникам, получившим в период работы в МАДОУ № 3 трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению администрации МАДОУ № 3 без отрыва от работы;
- лицам, предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

4.2.2.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 176, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями первой и второй статьи 318 ТК РФ, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств работодателя.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в МАДОУ № 3, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с

одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК РФ).

5. Оплата труда. Гарантии. Компенсации.

5. Стороны исходят из того, что:

5.1.Заработная плата (оплата труда) – 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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Мурманской области, Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида № 3 г. Полярные Зори.

5.2.1. Размеры окладов по должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются заведующим МАДОУ № 3 в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда на основе минимальных размеров окладов, установленных органами местного самоуправления г. Полярные Зори - главными распорядителями средств местного бюджета для работников образования, и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленными по состоянию на 31 декабря 2012 года (п.11 ст.108 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации).

5.3. Фонд оплаты труда работников МАДОУ № 3 формируется на календарный год. При формировании объема средств на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента, определенного законодательством РФ и Мурманской области, и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, определенных законодательством РФ и Мурманской области.

5.4. Фонд оплаты труда работников учреждения (ФОТ) включает базовую

часть, компенсационные выплаты в объёме - 70% и стимулирующую часть в объёме 30% (за исключением педагогических работников), соответственно 60% и 40% для педагогических работников. Средства на оплату труда, полученные от иной приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

5.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату персонала МАДОУ № 3.

5.6. Руководитель МАДОУ № 3 формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

5.7. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о порядке установления доплат и надбавок, выплат стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи и премирования работников МАДОУ № 3 , утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации и на основании Перечня критериев оценки результативности деятельности работников, утверждённых приказом руководителя.

5.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице. В случае если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда.

5.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 число следующего месяца и авансирование текущего месяца 30 числа, финансируемой из средств местного бюджета; 10 число следующего месяца и авансирование текущего месяца 25 числа, финансируемой из средств областного бюджета (приказ отдела образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией № 67 от 19.02.2015 года, «О внесении изменений в Правила внутреннего трудового распорядка муниципальных учреждений подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией).

Если работник приступил к выполнению своих обязанностей впервые, после очередного отпуска и т.д., выплата заработной платы производится по истечению половины месяца.

5.10. Заработная плата выплачивается работнику перечислением на указанный работником счет в банке на условиях, определенных настоящим Коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть

установлены иные сроки выплаты заработной платы.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.11. МАДОУ № 3 вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

5.12. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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 (часть первая в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ)

5.13. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5.14. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда. Положением об оплате труда работников МАДОУ № 3 работникам административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного персонала и другим работникам МАДОУ № 3 могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу:

а) персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается административно - управленческому, педагогическому, учебно-вспомогательному персоналу и другим категориям работников с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, внедрения рациональных форм, методов современных педагогических и информационных технологий и других факторов;

б) повышающий коэффициент к окладу работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) педагогических наук, или присвоено почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры»;

в) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует

новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников МАДОУ № 3 в процентном отношении (если иное не установлено законодательством РФ).

5.16. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

-выплаты за работу в ночное время;

-выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение функций временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;

оплата сверхурочной работы;

2) выплаты за труд в особых условиях (на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями);

5.17. Должностной оклад работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных увеличивается: за работу на логопедическом пункте на 20%; повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности образует новый должностной оклад, применяемый при исчислении заработной платы с учётом объёма педагогической работы.

5.18. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников МАДОУ № 3 производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников на основании Положения о порядке установления доплат и надбавок, выплатах стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи и премировании работников МАДОУ № 3.

5.19. Стимулирующая выплата по итогам работы – премия - может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальный размер премии не ограничен.

Размер премии, надбавки может быть уменьшен или полностью отменен приказом заведующего в случае ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией, нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда и техники безопасности, совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством.

5.20. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- педагогу - молодому специалисту;
- за почётное звание, учёную степень, учёное звание;

– медицинским работникам, не имеющим медицинского стажа, в течение трёх лет работы после окончания среднего или высшего профессионального учреждения.

5.20.1. стимулирующая надбавка за выслугу лет педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ № 3 при стаже работы: от 3 до 5 лет — 10%; от 5 до 10 лет — 20%; от 10 до 15 лет — 30%; свыше 15 лет — 40%. Право на соответствующие выплаты должно быть подтверждено документом о стаже непрерывной работы.

5.21. Виды материального стимулирования заведующего МАДОУ № 3 устанавливаются приказом начальника отдела образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией, а работникам МАДОУ № 3 - приказом заведующего. Размер выплат стимулирующего характера, премий определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), или в абсолютном размере.

5.22. Должностной оклад заведующего, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к размеру должностного оклада устанавливаются начальником отдела образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

5.23. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ № 3. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям устанавливаются заведующим МАДОУ № 3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для заведующего детским садом, заместителей в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

5.24. Премирование заведующего учреждением осуществляется с учетом результатов деятельности МАДОУ № 3 в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными отделом образования за счет централизации средств на эти цели. Размеры премирования заведующего учреждением, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются отделом образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем МАДОУ № 3.

5.25. Ежемесячная надбавка молодым специалистам производится на основании постановления администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией от 11.08.2014г. №928 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных, автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией».

5.25.1. Ежемесячная надбавка в течение первых трёх лет в размере 20% к должностному окладу выплачивается молодым специалистам (педагогическим работникам) в возрасте до 35 лет, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, приступившим к работе в должности педагогического работника впервые в муниципальных образовательных организациях в течение года с момента окончания учебного заведения и заключившим трудовой договор с учреждением.

5.26. В соответствии с требованиями статьи 57 Трудового кодекса Российской

Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, образуемого путём умножения по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе молодым специалистам являются обязательными для включения в трудовой договор. Недостающие условия определяются отдельным соглашением сторон (дополнительным соглашением к трудовому договору), заключаемым в письменной форме, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

5.27. Для распределения стимулирующих выплат, премий создается комиссия по оплате труда. В комиссию по оплате труда включаются: представители администрации МАДОУ № 3, Совета учреждения, председатель профкома учреждения, ответственный по охране труда. Комиссия рассматривает и утверждает результаты, полученные в рамках общественной оценки. Принятые комиссией результаты оформляются протоколом, на основании которого заведующий МАДОУ № 3 издает приказ.

5.28. **Работодатель обязуется:**

5.28.1. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (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 правого инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки) в размере среднего заработка работника за все время вынужденного прогула.

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

5.28.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере 2/3.

5.29. Работа в выходной и нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий день (праздничный), ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.30. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) повышенная оплата обеспечивается путем применения доплат к основному заработку работника 40% за каждый час такой работы (ст.154 ТК РФ,).

5.31. Соглашением по охране труда и ТБ и на основании специальной оценки условий труда оговариваются доплаты за работу с вредными условиями труда.

5.32. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий МАДОУ №3.

5.33. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.34. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.35. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.36. Педагогическим работникам за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (должностные обязанности) и работа носит временный характер.

5.37. За сверхурочную работу воспитателям, младшим воспитателям в случаях неявки сменяющего работника или родителей за первые два часа работы производится оплата не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

5.38. Оплата труда работников, работающих в районах Крайнего Севера, осуществляется с применением районных коэффициентов и полярных надбавок, определенных Трудовым Кодексом РФ (ст. 315, 316, 317), федеральным законодательством, законом «О социальных гарантиях и компенсациях для проживающих в районах Крайнего Севера» районный коэффициент - 50 % от оклада; полярная надбавка - 80 % от оклада.

5.39. Доплаты и надбавки, премирование за работу, материальная помощь устанавливаются Положением «О порядке установления доплат и надбавок, выплат стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи и премирования работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада комбинированного вида № 3 г. Полярные Зори», принимаются с учетом мнения Профкома.

5.40. Согласно Примерному положению «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори в подведомственной территорией», утвержденному Постановлением администрации города Полярные Зори от 11.08.2014г. медицинским работникам организации устанавливаются выплаты по социальной поддержке:

-ежемесячно надбавки к должностному окладу дифференцировано в зависимости от продолжительности непрерывного медицинского стажа работы в размере 30 % должностного оклада при стаже работы от 0 до трех лет, 40 % при стаже работы свыше трех лет.

- медицинским работникам - молодым специалистам при устройстве на работу впервые после окончания среднего или высшего профессионального учреждения единовременное пособие в размере шести должностных окладов.

- ежегодная разовая материальная помощь в размере 0,4 должностного оклада.

- разовая материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 0,6 должностного оклада.

- единовременное пособие в размере трех должностных окладов медицинским работникам, проработавшим в муниципальных учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения Мурманской области 25 лет и более, при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности (независимо от стажа работы).

5.41. На единовременное пособие и материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районе Крайнего Севера не начисляются.

5.42. Согласно Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори в подведомственной территорией», утвержденному Постановлением администрации города Полярные Зори от 11.08.2014г. № 928 педагогическим работникам организации устанавливаются выплаты по социальной поддержке:

- единовременное пособие в размере 3-х должностных окладов при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы).

-единовременное пособие педагогу – молодому специалисту в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве в дошкольную образовательную организацию.

-ежегодная разовая материальная помощь к очередному отпуску в размере 0,5 должностного оклада.

5.43. На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются

5.44. Оказывать материальную помощь работникам МАДОУ № 3, в соответствии с Положением о порядке установления доплат и надбавок, выплат стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи и премирования в следующих случаях:

-смерть детей, родителей, супруга, супруги -5000 рублей;

- тяжелое материальное положение работника, вызванное иными вескими причинами — 3000 рублей;

- длительная и продолжительная болезнь работника или члена его семьи, операция работника – 3000 рублей.
- санаторно-курортное лечение 1 раз в три года — 2000 рублей.

5.45. При объединении нескольких групп по причине неявки основного работника, а также при превышении плановой наполняемости групп в МАДОУ №

3 педагогическим работникам выплачиваются надбавки и доплаты согласно Положению о порядке установления доплат и надбавок, выплат стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи и премирования работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида № 3 г. Полярные Зори. Предельная наполняемость устанавливается в соответствии с СанПин 2.4.1.3049-13 «санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» и определяется исходя из расчета площади групповой (игровой) комнаты – для групп раннего возраста (до 3 лет) не менее 2,5 метра квадратного на 1 ребенка и для дошкольного возраста (от3 до 7 лет) – не менее 2,0 метра квадратного на одного ребенка, фактически находящегося в группе.

5.46. Оплата труда медицинских, других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

5.47.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (часть вторая в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо Коллективным договором, трудовым договором, на основании проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

5.48. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются Коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка, а также Уставом. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

5.49. Предоставлять работникам материальное поощрение за работу без дней нетрудоспособности в учебном году при наличии средств.

6. **Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового

распорядка МАДОУ № 3 (ст.91, 333 ТК РФ), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАДОУ № 3. Работники МАДОУ № 3 должны находиться на рабочем месте за 10 минут до начала работы. Данное время не включается в предельную (нормальную) продолжительность рабочего времени.

В организации устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;
- работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной формам обучения в учреждениях высшего профессионального образования (имеющего государственную аккредитацию) на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени. По соглашению сторон сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю.

6.3. Сокращенная 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.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (часть вторая введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

6.4. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и Коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой 92 статьи ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, Коллективным договором.

6.5. Работнику (одному из родителей) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (статья 262 ТК РФ).

6.6. Графики работы отдельных категорий работников утверждаются заведующим и предусматривают время начала и окончания работы, объявляются работнику под подпись и размещаются в доступном месте не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

6.7. Дополнительно нерабочими праздничными днями могут объявляться религиозные праздники в порядке, предусмотренном ч. 7 ст. 4 Федерального закона 26.09.1997 N 125-ФЗ.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

(в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ)

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

(часть первая в ред. Федерального закона от 29.12.2004 N 201-ФЗ)

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой ст. 12 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ)

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

6.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения 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 работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению заведующего МАДОУ № 3.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему 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.

6.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск - 42 календарных дня (ФЗ № 90-ФЗ от 30.06.2006г., ст.334 ТК РФ), учителю-логопеду-56 календарных дней.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня (ст.116 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, имеющим группу инвалидности (не зависимо от группы инвалидности) продолжительностью не менее 30 календарных дней в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 115, 267 ТК РФ).

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется

суммированием ежегодного основного и всех дополнительных отпусков (оплачиваемых).
Продолжительность ежегодных основного, дополнительного и удлиненного оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

6.11. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

Работнику, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

6.12.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

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

женщинам - 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.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в МАДОУ № 3.

6.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Преимущественное право на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время предоставляется женщинам с детьми до 14 лет.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

6.14. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

6.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

-временной нетрудоспособности работника;

-исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

-в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

6.17. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МАДОУ № 3, 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.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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.

6.18. Отзыв 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены 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 и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за

неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

6.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день, предшествующий первому дню отпуска (Определение Конституционного Суда РФ от 25.01.2007 N 131-О-О).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день, предшествующий первому дню отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

6.21. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.22. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и Коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй 117 статьи ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и Коллективным договором.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ **на основании проведенной специальной оценки условий труда**:

а) повар - 7 календарных дней;

б) шеф- повар - 7 календарных дней;

с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ):

а) заведующий хозяйством -7 календарных дней;

б) кладовщик - 3 календарных дня;

в) специалист по кадрам -7 календарных дней;

г) делопроизводитель - 7 календарных дней.

Согласно дополнению к Соглашению между отделом образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией и ГК профсоюза работников народного образования и науки предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника - до 3 календарных дней;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - до 5 календарных дней.

6.23. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

-родителям и 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 (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 157-ФЗ)

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 7 календарных дней;
- работникам в случае болезни – на 3 дня в течение года (по личному заявлению работника без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт

заболевания, ст.20 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан, утв. Верховным Советом РФ 22.07.1993 – ВВС РФ. 1993. № 33 ст. 1318)
- работникам, празднующим юбилейные даты рождения (50-летие, 60-летие и т. д.) 1 день.
-в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо Коллективным договором.

6.24. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом МАДОУ № 3.

6.25. 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 устанавливаются 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 ежегодно оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ). Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы, независимо от их назначения и продолжительности, они должны оформляться приказом об отпуске.
Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив в известность заведующего.

6.26. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям заведующий предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков.

6.27. Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ). Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для питания.
-заведующий обеспечивает педагогическим работникам (воспитателям) возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

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

По письменной просьбе 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 (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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.

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.

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. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей 72 статьи ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

6.29. Трудовой договор с заведующим, его заместителями, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном

переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

7. Гарантии занятости, переобучения и высвобождения работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Заведующий определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования для нужд МАДОУ № 3.

7.2. Заведующий с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МАДОУ №3.

7.3. Заведующий обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

7.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

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 образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

7.5. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

7.6. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалиста или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

7.7. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалиста или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации 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 (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ).

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.

7.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры, устанавливаются Коллективным договором или трудовым договором (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ).

7.9. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

-ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением среднего заработка. При этом к ежегодному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

-один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

7.10. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), а также лица, являющиеся соискателями ученой степени кандидата наук, имеют также право на предоставление им по месту работы ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью три месяца для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук с сохранением среднего заработка.

7.11. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

-прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

-прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

7.12. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

-работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

7.13. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

7.14. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации 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. (02.07.2013 N 185-ФЗ)

7.15. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

7.16. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются Коллективным договором или трудовым договором.

7.17. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего

общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, устанавливаются Коллективным договором или трудовым договором.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

7.18. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

7.19. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника) (часть третья в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ).

7.20. Отпуск в связи с обучением предоставляется на основании справки-вызова учреждения высшего профессионального, среднего профессионального и т.д. 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.

7.21. Время дополнительного отпуска оплачивается исходя из среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном для ежегодных отпусков (ст.139 ТК РФ). При наличии у обучающихся в данном календарном году права на два различных отпуска, например, отпусков для курсовых экзаменов за последний курс и прохождения государственной итоговой аттестации, проезд оплачивается дважды.

7.22. Также предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по направлению МАДОУ № 3. Финансирование в таких случаях может осуществляться только за счет внебюджетных источников.
Заработная плата за время отпуска выплачивается перед его началом. Если студент не сдал все зачеты или экзамены, никаких удержаний из его заработной платы не производится.

7.23. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет заведующий.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются заведующим с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, заведующий обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, заведующий должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Право на подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

7.24. Один раз в пять лет организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии со статьей 49 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года, Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 и по ее результатам устанавливать работникам соответствующий полученным квалификационным категориям должностной оклад со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.25. Основанием для продления сроков действия квалификационных категорий является:
- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по уходу за ребенком или нетрудоспособными членами семьи;

- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации, за рубеж;
- отпуск до одного года в соответствии с ст.335 ТК РФ;
-возобновление педагогической деятельности работниками, прекратившими ее в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, если перерыв в работе после окончания срока действия категории не более года.
Продление сроков действия квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основании заявления работника не более чем на один год по выходу на работу.

8. Охрана труда.

8.1. Стороны договорились, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

8.2. **Работодатель обязан обеспечить:**

-безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

-создание и функционирование системы управления охраной труда;

-применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

-соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

-режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.12.2008 N 313-ФЗ)

-обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

-недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

-организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

-проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; (в ред. Федерального закона от

28.12.2013 N 421-ФЗ)

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

-недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

-информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

-предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий; (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ)

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, воспитанников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

-расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

-санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-ознакомление работников с требованиями охраны труда;

-разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

-наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

8.3. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти **(часть** четвертая в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

8.4. В случае необходимости по решению органов местного самоуправления могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

Предусмотренные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

8.5. **Работник обязан:**

-соблюдать требования охраны труда;

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

-проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные

медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Профком:

8.6. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровье и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченных лиц по ОТ.

8.7. Организует проведение проверок состояния ОТ в МАДОУ № 3, выполнения мероприятий по ОТ и ТБ, предусмотренных Коллективным договором и Соглашением по охране труда.

8.8. Участвует в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, по приемке детского сада к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

8.9. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти и суде.

8.10. Обеспечивает право на реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работы в МАДОУ № 3 либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.11. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда МАДОУ № 3, организует их обучение за счет средств Фонда социального страхования РФ и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.12. Способствует формированию нормативно-правовой базы по охране труда МАДОУ № 3.

8.13. Работодатель и профком обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

9. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

9.1. Оказывает материальную помощь работникам МАДОУ № 3.

Материальная помощь выплачивается на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Положения о порядке установления доплат и надбавок, выплат стимулирующего компенсационного характера, материальной помощи и премировании работников МАДОУ № 3.

9.1.1. Материальная помощь регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников МАДОУ № 3 путем проведения выплаты материальной помощи в денежном эквиваленте. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании личного заявления работника.

Решение оформляется приказом заведующего.

9.2. Работникам в возрасте до 30 лет, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, за исключением случая, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в следующем порядке: (ст. 6 Закона Мурманской области №579-01-ЗМО от 29.12.2004, с изменениями на 20 декабря 2013 года).

1) в полном размере, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет суммарно независимо от периода проживания;

2) прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения - в размере 20 процентов по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев непрерывной работы, а по достижении 60-процентной надбавки - последние 20 процентов - за один год непрерывной работы;

3) прибывшим в район Крайнего Севера из других регионов Российской Федерации, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, - в общем порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации для районов Крайнего Севера, а именно: в размере 10 процентов - по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 10 процентов за последующие шесть месяцев непрерывной работы. После истечения одного года непрерывной работы - в порядке, установленном для работников в возрасте до 30 лет, проживших не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения.

9.3. Работники имеют право на оплачиваемый, один раз в два года за счет средств работодателя, проезд к месту использования отпуска в пределах территории России и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси) и провоз багажа. Оплата проезда производится в зависимости от фактического использования того или иного вида транспорта. Если работник воспользовался для проезда личным транспортом, его оплата осуществляется при наличии отмеченного отпускного удостоверения (в котором на обратной стороне делается запись: марка и номер автомобиля, дата приезда и отправления), справки об эксплуатации автомобиля (технической характеристики автомобиля), принадлежности автомобиля мужу или жене, копии свидетельства о заключении брака, представлении товарного и кассового чеков (с обязательным указанием стоимости бензина или дизельного топлива, количество литров и марка ГСМ, ИНН кассового аппарата, регион, дата), при отсутствии подтверждающих документов (кассовых чеков) справки о стоимости проезда плацкартного вагона и справки о том, что муж (жена) не пользовались льготным проездом в отпуск и обратно в отчетном периоде. (Закон Мурманской области №579-01-ЗМО от 29.12.2004, с изменениями на 20 декабря 2013 года)

Право на компенсацию стоимости проезда возникает с первого года работы (ст. 325 ТК РФ). Работник должен использовать право на оплату проезда в том 2-летнем периоде работы, в котором это право наступило. Предусмотрена оплата проезда в отпуск туда и обратно не только самому работнику, но и всем неработающим членам семьи.

9.4. Лицам, заключившим трудовые договоры в МАДОУ № 3 и прибывшим в

соответствии с этими договорами из других регионов России, за счет средств работодателя предоставляются следующие компенсации и гарантии:
- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие в размере половины должностного оклада на каждого прибывающего с ним члена семьи;
- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории России по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью.

9.5. Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, выплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью.

9.6. Работодатель и профком ходатайствует перед органом местного самоуправления о выделения жилья нуждающимся работникам на правах социального или коммерческого найма и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

9.7. При наличии внебюджетных средств работнику выплачивается стоимость проезда по территории Российской Федерации для медицинских консультаций при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст.323 ТК РФ).

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

10.1.Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ). Работодатель принимает решения с учетом мнения или по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, подпункту "Б" пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с (учетом) предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

10.3.Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

10.4.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной

организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечислений не допускается.

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

10.6.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст.374, 376 ТК РФ). Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. Члены профкома включаются в состав комиссий МАДОУ № 3 по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социального страхования и других.

10.7. Работодатель с учетом мнения и по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 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 работникам (ст. 136 ТК РФ).

10. 8. **Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

10.8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

10.8.2.Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют из заработной платы денежные средства на счет первичной профсоюзной организации. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и

иных нормативных документов, содержащих нормы трудового права. Осуществлять контроль правильного расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МАДОУ № 3.

10.8.3.Осуществлять контроль правильного ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников.

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

10.8.5.Направлять учредителю заявление о нарушении заведующим, 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).

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

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

10.8.8.Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников и обеспечении их новогодними подарками. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении. Своевременно направлять заявки уполномоченному муниципального образования.

Осуществлять общественный контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

10.8.10.Участвовать в работе комиссий МАДОУ № 3 по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда.

10.8.11.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.8.12.Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза по личному заявлению.

10.8.13.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАДОУ № 3.

11. Контроль выполнения Коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1.Ранее принятый Коллективный договор сохраняет свое действие на протяжении срока разработки, обсуждения и принятия нового Коллективного договора.

11.2. Заведующий направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Мурманской области.

11.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.4. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.5. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. 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 (ст.398-408 ТК РФ).

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

11.8.Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
23 листов
Заведующая МАДОУ № 3
Е.С. Мунько