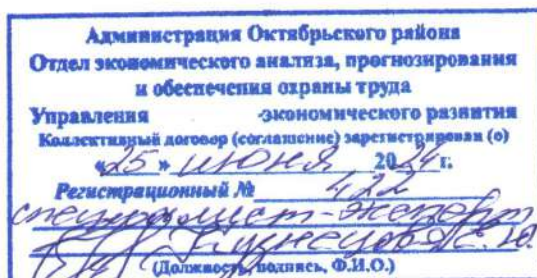


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Радуга»

Срок действия: 2024-2027 г.г.



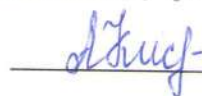
От Работодателя

Заведующий
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Радуга»

 С.Г. Сумкина

От Работников

Председатель
первичной профсоюзной
организации Муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения «Радуга»

 А.А. Киселева

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«РАДУГА»
пгт. Приобье**

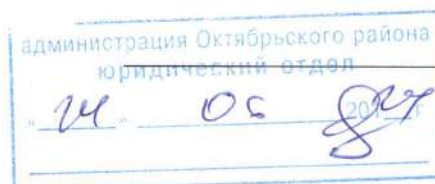
Специалист-эксперт отдела
экономического анализа, прогнозирования
и обеспечения охраны труда
Управления экономического развития



Е.Ю. Кузнецова
06.06.2024

Юридический отдел

Заместитель главы Октябрьского района
по экономике, финансам,
председатель Комитета
по управлению муниципальными
финансами администрации Октябрьского района



Н.Г. Куклина

Заместитель начальника Управления
образования администрации Октябрьского района



П.Е. Побежимова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Радуга» (далее – МАДОУ «Радуга») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (ч.1 ст.40 ТК РФ).

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 01.07.2013 № 68-03 «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре», отраслевым соглашением между Управлением образования администрации Октябрьского района и Октябрьской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2024-2026 годы, уставом МАДОУ «Радуга» с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами Договора являются:

- работники - учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ «Радуга» Киселевой Анастасии Александровны;
- работодатель, в лице заведующего МАДОУ «Радуга» Сумкиной Светланы Георгиевны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе работающих по совместительству, для которых МАДОУ «Радуга» является основным местом работы и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников МАДОУ «Радуга» в течение 10 календарных дней после его подписания.

1.5. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством Российской Федерации, являются обязательными для МАДОУ «Радуга». Ни одна сторона не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Принятые дополнения и изменения оформляются в порядке, установленном для заключения коллективного договора.

1.7. В связи с изменением нормативных правовых актов, которые нашли закрепление в коллективном договоре, в него вносятся соответствующие изменения и уточнения.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

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.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Трудовой договор – это договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки (далее – трудовой договор).

2.1. Сторонами трудового договора, заключаемого в организации, являются работодатель (заведующий) и работник.

2.2. Трудовой договор с работником заключается при наличии у него медицинского заключения об отсутствии противопоказания для работы.

2.3. Трудовые отношения при поступлении на работу в МАДОУ «Радуга» оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах (по одному для каждой стороны) как на неопределённый срок, так и на срок не более пяти лет. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.4. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с разрешения или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе руководитель организации обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (статья 67 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении условий труда в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.7. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом руководитель организации обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.8. 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 в организации 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, настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.9. 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 в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.10. В случае, когда сокращение может повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест, имеет право с учетом мнения Первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

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

2.12. В соответствии со статьей 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);
- не прошедшего в установленном порядке обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.13. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование), психиатрическое освидетельствование не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

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

2.15. По письменному заявлению работника, работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с его работой (статья 62 ТК РФ). Копии документов заверяются надлежащим образом и предоставляются работнику безвозмездно.

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДОГОВОРА

3.1. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (статья 63 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, действующими в МАДОУ «Радуга», приказом о приеме работника на работу.

3.3. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и руководителем организации. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

3.4. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ст. 70 ТК РФ).

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов организации.

3.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

3.6. Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера - 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 засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

3.8. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде (статья 71 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения председателя первичной профсоюзной организации (далее - председатель ППК) и без выплаты выходного пособия.

3.9. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.10. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (статья 61 ТК РФ).

3.11. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации,

призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

3.12. Срочный трудовой договор с работником заключается в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий её выполнения.

Срочный трудовой договор может быть заключен:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с заместителями заведующего, главного бухгалтера;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.13. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня его увольнения.

3.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

4. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель определяет необходимость подготовки по профилю трудовой деятельности работников не реже чем один раз в три года (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации на каждый календарный год.

4.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям. Установленным федеральными законами и иными нормативными актами РФ (далее – независимая оценка квалификации) работников;

- в случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы;

- в случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости предоставляется не менее чем за три месяца (ст. 81 ТК РФ). Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 50% от общего числа или более работников в течение 30 календарных дней.

При предполагаемом сокращении штатов в учреждении дать возможность работнику, подвергнутому сокращению, получить дополнительную профессию в центре занятости населения.

5.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица, награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы от 0 до 3 лет;
- лица, получившие в данном учреждении профессиональные заболевания или трудовое увечье по вине работодателя, не создавшего необходимое условие охраны труда;
- лица, имеющие на иждивении детей (одиноким матери, имеющие детей до 16-летнего возраста);
- отцы, воспитывающие детей до 16-ти летнего возраста без матери;
- педагогические работники, не более чем за пять лет до назначения досрочной трудовой пенсии;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18-ти лет, а также детей, не достигших возраста 23 лет, обучающихся на дневных отделениях высших и средних профессиональных образовательных организаций, если оба супруга работают в образовательных организациях Октябрьского района.

5.4. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие матери при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. В этом случае, работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органа службы занятости.

5.5. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в периоде пребывания в отпуске.

5.6. Работникам, получившим уведомления об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.7. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ). Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятия, открывшихся вакансий.

5.8. Работодатель в области занятости населения и развития рынка труда:

- предоставляет студентам ВУЗов, учащимся средних профессиональных образовательных учреждений, постоянно проживающим на территории Октябрьского района, возможность прохождения производственной практики;
- обеспечивает приоритетное предоставление рабочих мест выпускникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, постоянно проживающим на территории Октябрьского района;
- не допускает сокрытия трудовых отношений под видом заключения гражданско-правовых договоров;
- не допускает заключения срочного трудового договора в тех случаях, когда трудовые отношения по условиям предстоящей работы носят постоянный характер, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ «Радуга» (локальный акт), календарным учебным графиком, графиком работы сотрудников, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАДОУ «Радуга».

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАДОУ «Радуга» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которое не должна превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин (ст. 320 ТК РФ).

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МАДОУ «Радуга».

6.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ). Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

6.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статей 92 ТК РФ:

- 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.

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

6.7. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.8. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан срочно известить об этом работодателя, а также предоставить листок нетрудоспособности в первый рабочий день.

6.9. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование МАДОУ «Радуга» в следующих случаях:

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

6.10. Привлечение работника МАДОУ «Радуга» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения выборного органа профсоюза.

Без согласия работника привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ч.3 п.п.1, 2, 3 ст.113 ТК РФ.

6.11. Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

6.12. 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.

6.13. В случаях, предусмотренных ч.2 п. п. 1, 2, 3 ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3х лет.

6.14. Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника возможна только по основаниям, предусмотренным ч. 3 п.п. 1, 2, 3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд.

6.15. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренные Уставом учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.1. Видами времени отдыха являются (статья 107 ТК РФ):

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

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

7.2. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. Продолжительность перерыва составляет не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно с воспитанниками.

7.3. Общим выходным днем работников является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

7.4. Согласно статье 112 ТК РФ устанавливаются нерабочие праздничные дни. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы уменьшается на один час в соответствии со ст. 95 ТК РФ.

7.5. 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 личную подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

7.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу работодателя.

8. ОТПУСК

8.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков ежегодно доводится Работодателем до сведения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией с учетом положений ст. 126 ТК РФ.

8.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в период временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок.

8.5. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация выплачивается исходя из количества неиспользованных дней отпуска.

8.6. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 рабочих дня до начала отпуска.

8.7. 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.

8.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ):

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников (без учета времени на дорогу) – до 5 календарных дней в году;

- работнику в случае регистрации брака (регистрации брака детей работника), при направлении на службу детей работника в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации – до 3 календарных дней в году.

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

8.9. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым Российской Федерации; на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается ст. 126 Трудового кодекса РФ.

8.10. В соответствии с частью первой ст. 177 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

8.11. В МАДОУ «Радуга» предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- педагогическим работникам, продолжительностью 14 календарных дней, которые устанавливаются Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466;

- за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ);

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) (Приложение №1).

8.12. Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются Учредителем (статья 335 ТК РФ).

8.13. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск). Порядок его предоставления закреплен постановлением Правительства РФ от 31.05.2016 № 644. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.

9. ОПЛАТА ТРУДА

9.1. Оплата труда работников МАДОУ «Радуга», в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ «Радуга», Положением о порядке и условиях распределения компенсирующей и стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения.

9.2. Положение об оплате труда работников утверждено в соответствии с постановлением администрации Октябрьского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского

района, муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Октябрьского района», Отраслевым соглашением между Управлением образования администрации Октябрьского района и Октябрьской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа месяца безналичным перечислением на банковский счёт работника, указанного в заявлении.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

9.5. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки за обеспеченность книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

9.6. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

9.7. Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

9.8. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении базового оклада – с даты введения базового оклада;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится, исходя из более высокого должностного оклада со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9.9. Оплата труда рабочих производится на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения.

9.10. За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, работодатель производит дополнительную оплату за счет фонда стимулирования.

9.11. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы работодатель осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах субсидий по выполнению муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9.12. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам СОУТ (ст. 147 ТК РФ).

9.13. В условиях режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), работникам, которые должны обеспечивать работу в режиме дежурных групп в случае, если для других групп в условиях режима повышенной готовности приостановлена (отменена) деятельность, устанавливать доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

9.14. Работодатель имеет право производить удержание задолженности с заработной платы работника (по его письменному согласию):

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ;
- счетной ошибки;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

9.15. Размер выплат за совместительство, совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

9.16. Сверхурочная работа оплачивается согласно статье 152 Трудового Кодекса РФ.

9.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить

работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

9.18. После обучения за счет средств учреждения работник обязуется отработать в МАДОУ «Радуга» в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника (абзац пятый части четвертой ст. 57 ТК РФ, часть вторая ст. 196 ТК РФ).

9.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МАДОУ «Радуга».

10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсации работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Октябрьского района.

10.2. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

10.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда, утвержденным постановлением администрации Октябрьского района:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

10.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

10.5. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

10.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со ст. 148 ТК РФ и решением Думы Октябрьского района от 26.01.2024 № 990 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления Октябрьского района и муниципальных учреждениях Октябрьского района» в размере 1.7.

Лицам, работающим в МАДОУ «Радуга» по наиболее востребованным должностям, профессиям (специальностям), процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы независимо от трудового стажа.

Перечень должностей, профессий (специальностей), наиболее востребованных в Октябрьском районе, утверждается постановлением администрации Октябрьского района.

10.7. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий с учетом мнения профсоюза. Ходатайствует перед органами самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

10.8. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается надбавка в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Указанная надбавка входит в расчет среднего заработка.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

10.9. Педагоги, не менее 25 лет осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста, имеют право на досрочное назначение пенсии.

10.10. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее по тексту – единовременная выплата к отпуску).

10.11. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Основанием единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работника является приказ работодателя.

10.12. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника.

10.13. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,4 должностного оклада работника, тарифных ставок с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При расчете единовременной выплаты педагогическим работникам, работающим в учреждении, учитывается должностной оклад по основной занимаемой должности и по дополнительной педагогической работе, предусмотренной в тарификационном списке учреждения.

10.14. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

10.15. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

10.16. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому по совместительству;

- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

10.17. Работнику и неработающим членам его семьи (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях учреждений высшего или среднего профессионального образования) компенсируются расходы на оплату проезда один раз в два года к месту использования отпуска и обратно в пределах Российской Федерации, а также оплату стоимости багажа весом до 30 кг за счет средств работодателя независимо от времени использования отпуска.

10.18. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем в соответствии с решением Думы Октябрьского района от 26.01.2024 № 990 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления Октябрьского района и муниципальных учреждениях Октябрьского района».

Оплата стоимости проезда производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

10.19. По согласованию с Управлением образования администрации Октябрьского района, может осуществляться единовременное премирование работников, включая работодателя, к юбилейным и праздничным датам, за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

10.20. Выплата премии производится:

- работодателю – на основании приказа Управления образования администрации Октябрьского района;

- работникам – на основании приказа руководителя.

Юбилейные даты:

- юбилейная дата МАДОУ «Радуга»;

- юбилейная дата работника МАДОУ «Радуга».

Праздничные даты:

- профессиональный праздник «День воспитателя и дошкольных работников»;

- профессиональный праздник «Международный день учителя».

10.21. Единовременное премирование работников к юбилейным датам организации и профессиональным праздникам осуществляется работникам, состоящим в списочном составе на юбилейную дату и дату профессионального праздника. Юбилейной датой организации считается 25 лет со дня образования и далее через каждые 5 лет.

Выплата единовременной премии не производится в случаях, когда работник:

- находится в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;

- находится в длительном отпуске (более 2-х месяцев) без сохранения заработной платы;

- принят на работу по совместительству;

- заключил срочный трудовой договор, кроме случаев, когда срочный трудовой договор заключен на периоды нахождения другого работника в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске до 1 года.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников МАДОУ «Радуга», включая работодателя, и не может превышать 10000 рублей.

10.22. Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам, проработавшим в МАДОУ «Радуга» 10 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере 10000 рублей.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, включаются, в том числе, периоды работы в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

10.23. Выплаты работникам МАДОУ «Радуга»:

- оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и не полнородных братьев и сестёр;
- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10000 рублей;
- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника – 10000 рублей.

10.24. Единовременная выплата молодым специалистам в размере двух должностных окладов по основной занимаемой должности, предоставляется один раз в год по основному месту работы в течении месяца после поступления на работу.

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

10.25. В случае направления в служебную командировку работнику МАДОУ «Радуга» возмещаются расходы по проезду, расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами (ст. 168 ТК РФ).

10.26. Педагогическим работниками и младшим воспитателям учреждения предоставляется компенсация по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, определенных Законом автономного округа 23.12.2011 № 129-оз «О компенсации расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений, а также иным категориям граждан, проживающих и работающих в сельских населенных пунктах и поселках городского типа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

10.27. Работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями предоставляются следующие гарантии:

- выплата женщине, при рождении ребенка, единовременного пособия в размере сверх установленного законодательством Российской Федерации;
- для женщин сокращенную продолжительность рабочей недели 36 часов с сохранением оплаты труда за 40-часовую рабочую неделю;
- предоставление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по просьбе работника в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

10.28. Работникам организации предоставляется для прохождения диспансеризации освобождение от работы 1 рабочий день 1 раз в 3 года, а работникам предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионерам, получающим пенсию по старости или за выслугу лет - 2 рабочих дня 1 раз в год - с сохранением рабочего места и среднего заработка. Дни для прохождения диспансеризации предоставляются с согласованием работодателя по заявлению работника.

10.29. Работникам организации предоставляются дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день прохождения вакцинации от COVID-19 и в день, следующий за днём вакцинации. Дни для прохождения вакцинации предоставляются с согласования работодателя по заявлению работника.

11. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель обязуется:

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

11.1.2. обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;

11.1.3. привести в соответствие каждое рабочее место государственным нормативным требованиям охраны труда;

11.1.4 обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

11.1.5 обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

11.1.6. организовать разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

11.1.8. приобрести за счет собственных средств и организовать выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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;

11.1.9. обеспечить оснащение средствами коллективной защиты;

11.1.10 организовать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

11.1.11. организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

11.1.12. провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

11.1.13. организовать за счет собственных средств проведение предварительных, периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

Приобретение санитарных книжек работники осуществляют за свой счет.

11.1.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

11.1.15. предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

11.1.16. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

11.1.17. проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий,

приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

11.1.18. организовать 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;

11.1.19. организовать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

11.1.20. обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

11.1.21. разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

11.1.22. обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

11.1.23. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

11.1.24. По результатам специальной оценки условий труда разработать и утвердить план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

11.2. Политика образовательной организации в области ВИЧ/СПИДа в сфере труда.

Образовательная организация определяет основные направления работы:

- профилактика ВИЧ/СПИДа, предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции посредством информационно - образовательной компании (распространение тематической информации и информационных материалов);

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;

- управление последствиями ВИЧ/СПИДа в сфере труда и ослабление его воздействия;

- борьба со стигматизацией и дискриминацией работников, живущих с ВИЧ, признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса;

- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявление);

- регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками образовательной организации (работникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями; обеспечение соответствующего гибкого графика работы или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации);

- доступ к лечению и уходу (создание благоприятных рабочих условий, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами, оказание помощи в вопросах получения соответствующей

информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства, помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги).

Основные принципы работы образовательной организации:

- признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с каждым рабочим местом;
- недопустимость дискриминации;
- безопасная для здоровья производственная среда;
- социальный диалог;
- конфиденциальность;
- продолжение трудовых отношений;
- профилактика ВИЧ-инфекции;
- поддержка инфицированного работника.

12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В организации создан единый представительный орган – Первичная профсоюзная организация (далее – ППО). Деятельность ППО регламентируется Положением о Первичной профсоюзной организации.

12. Стороны договорились о том, что:

12.1. 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.

12.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).

12.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

12.4. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

12.5. Работодатель за счет средств учреждения производит ежемесячные надбавки председателю профкома в размере 10 % его оклада (ст. 377 ТК РФ).

12.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов в размере 1 % из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

12.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза 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.

12.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

12.9. Работодатель представляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МАДОУ «Радуга».

12.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий МАДОУ «Радуга» по проведению специальной оценки рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

12.11. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома рассматривает вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение и работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комитета по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы.

13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1% из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

13.2. 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.

13.3. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1% из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

13.4. Осуществлять контроль и защиту прав работников в части своевременной выдачи заработной платы, окончательного расчета в случае увольнения.

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

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

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

13.8. Участвовать в работе комиссий МАДОУ «Радуга» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

13.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения специальной оценке рабочих мест, охране труда и других.

13.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАДОУ «Радуга».

13.11. Совместно с администрацией МАДОУ «Радуга» организовывать работы по улучшению условий охраны труда.

13.12. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья МАДОУ «Радуга».



14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и осуществляют контроль над его реализацией. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

14.2. Работодатель обеспечивает необходимое количество коллективного договора и ознакомление с ним работников с момента его подписания, а всех вновь поступивших работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

14.3. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно, как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок с момента его подписания.

14.4. Работодатель и первичная профсоюзная организация систематически проверяют выполнение коллективного договора.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – заведующий МАДОУ «Радуга»;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ «Радуга».

14.5. Стороны несут ответственность за невыполнение или нарушение условий настоящего договора в соответствии с ТК РФ.

14.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания

Договор заключен на 3 года и вступает в силу с ____ июня 2024 года по ____ июня 2027 года.

Перечень приложений:

1. Перечень профессий работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Радуга» с указанием количества дней отпуска.
2. Перечень должностей работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Радуга», проходящих периодические медицинские осмотры.
3. Доплаты за неблагоприятные условия труда работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Радуга».

От Работодателя

Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Радуга»



Г.Г. Сумкина

От Работников

Председатель
первичной профсоюзной организации
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Радуга»

А.А. Киселева

Приложение 1
к Коллективному договору

Перечень профессий работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Радуга» с указанием количества дней отпуска (основной, дополнительный, за ненормированный день, за вредные условия труда)

Профессия, должность	Количество календарных дней отпуска				Итого
	основной	дополнительный	за ненормированный рабочий день (в календарных днях)	за вредные условия труда	
Заведующий	42	16	7		65
Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	42	16	10		68
Заместитель заведующего по хозяйственной работе	28	16	10		54
Главный бухгалтер	28	16	10		54
Бухгалтер	28	16	6		50
Педагогический персонал: -воспитатель -музыкальный руководитель -инструктор физического воспитания -тьютор -педагог дополнительного образования	42	16			58
Учитель-логопед	56	16			72
Специалист по кадрам	28	16			44
Делопроизводитель	28	16			44
Специалист по закупкам	28	16			44
Специалист по охране труда	28	16			44
Младший воспитатель	28	16			44
Повар	28	16		7	51
Водитель	28	16		7	51
Уборщик служебных помещений	28	16			44
Подсобный кухонный работник	28	16			44
Рабочий по обслуживанию зданий	28	16			44
Машинист по стирке белья	28	16			44
Кладовщик	28	16			44
Швея	28	16			44
Дворник	28	16			44
Вахтер	28	16			44
Сторож	28	16			44



Заведующий
МАДОУ «Радуга»

С.Г. Сумкина

Председатель ППО
МАДОУ «Радуга»

А.А. Киселева
А.А. Киселева

**Перечень должностей работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Радуга»,
проходящих периодические медицинские осмотры**

№	Профессия, должность	Количество работников	Периодичность осмотров
1.	Заведующий	1	1 раз в год
2.	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	1	
3.	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	1	
4.	Главный бухгалтер	1	
5.	Бухгалтер	1	
6.	Воспитатель	14	
7.	Музыкальный руководитель	1	
8.	Инструктор физического воспитания	1	
9.	Учитель-логопед	1	
10.	Тьютор	1	
11.	Педагог дополнительного образования	1	
12.	Специалист по кадрам	1	
13.	Специалист по закупкам	1	
14.	Делопроизводитель	1	
15.	Специалист по охране труда	1	
16.	Младший воспитатель	12	
17.	Повар	3	
18.	Водитель	1	
19.	Уборщик служебных помещений	1	
20.	Подсобный кухонный работник	2	
21.	Рабочий по обслуживанию зданий	2	
22.	Машинист по стирке белья	1	
23.	Кладовщик	1	
24.	Швея	1	
25.	Вахтер	1	
26.	Дворник	1	
27.	Сторож	3	

Заведующий
МАДОУ «Радуга»



С.Г. Сумкина

Председатель ППО
МАДОУ «Радуга»

А.А. Киселева

**Доплаты за неблагоприятные условия труда
работникам муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Радуга»**

№ п/п	Профессия (должность)	Условия труда	% доплаты	Основание
1	Младший воспитатель (гр. раннего возраста)	Тяжесть трудового процесса (подкласс 3.1)	4%	СОУТ 2021г., карта № 23
2	Младший воспитатель (гр.1 младшая)	Тяжесть трудового процесса (подкласс 3.1)	4%	СОУТ 2021 г., карта № 24
3	Младший воспитатель (гр.2 младшая)	Тяжесть трудового процесса (подкласс 3.1)	4%	СОУТ 2021 г., карта № 25
4	Младший воспитатель (гр. средняя)	Тяжесть трудового процесса (подкласс 3.1)	4%	СОУТ 2021 г., карта № 26
5	Младший воспитатель (гр. старшая)	Тяжесть трудового процесса (подкласс 3.1)	4%	СОУТ 2021 г., карта № 27
6	Младший воспитатель (гр. подготовительная)	Тяжесть трудового процесса (подкласс 3.1)	4%	СОУТ 2021 г., карта № 28
7	Кладовщик	Тяжесть трудового процесса (подкласс 3.1)	4%	СОУТ 2021 г., карта № 29
8	Повар	Тяжесть трудового процесса (подкласс 3.2)	4%	СОУТ 2021г., карта № 30
9	Повар	Тяжесть трудового процесса (подкласс 3.2)	4%	СОУТ 2021г., карта № 31
10	Повар	Тяжесть трудового процесса (подкласс 3.2)	4%	СОУТ 2021г., карта № 32
11	Подсобный рабочий кухни	Тяжесть трудового процесса (подкласс 3.1)	4%	СОУТ 2021г., карта № 33
12	Уборщик служебных помещений	Тяжесть трудового процесса (подкласс 3.1)	4%	СОУТ 2021г., карта № 34
13	Машинист по стирке белья	Тяжесть трудового процесса (подкласс 3.1)	4%	СОУТ 2021г., карта № 35
14	Дворник	Тяжесть трудового процесса (подкласс 3.1)	4%	СОУТ 2021г., карта № 40
15	Водитель автомобиля	Тяжесть трудового процесса (подкласс 3.2)	4%	СОУТ 2021г., карта № 41

Заведующий
МАДОУ «Радуга»



С.Г. Сумкина

Председатель ППО
МАДОУ «Радуга»

А.А. Киселева
А.А. Киселева

Пронумеровано и прошито
16/шестнадцать листов *об*
специалист-эксперт отдела экономического
анализа, прогнозирования
и обеспечения охраны труда
Е.Ю. Кузнецова *[подпись]*