

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**между работодателем и работниками**  
муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения "Детский сад комбинированного вида № 29" г. Тобольска  
на 2014-2017 гг.

**Коллективный договор утвержден на общем собрании  
работников « 27 » июня 2014 г. (протокол № 5 )**

**Коллективный договор вступает в силу с «1» июля 2014 г.**

От работодателя

директор  
МАДОУ "Детский сад  
комбинированного вида № 29"  
г. Тобольска

С. В. Чевелева

М.П.

« 1 » июля 2014 г.



От работников

председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАДОУ "Детский сад  
комбинированного"  
вида № 29" г. Тобольска

 С.А. Симонова

« 1 » июля 2014 г.

г. Тобольск, 2014

СОБЫТИЯ  
МАСКАЯ ОБЛАСТЬ, г. ТОБОЛЬСК  
АДМИНИСТРАЦИЯ  
Зарегистрировано  
№ 69 от 03.07.2014 г.  
1

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении "Детский сад комбинированного вида № 29" г. Тобольска (далее Образовательная организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

1.2.1. Работодатель в лице директора Учреждения Шевелёвой Светланы Владиленовны.

1.2.2. Работники Учреждения, являющиеся членами профсоюзного комитета, в лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации.

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

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

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»,
- «О занятости населения в РФ»,
- «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Иными законодательными и нормативными правовыми актами Тюменской области с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и не может ухудшить положение работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1.15.1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
  - 1.15.2. Положение о системе оплаты труда (Приложение № 2);
  - 1.15.3. Положение о порядке премирования и материального стимулирования работников (Приложение № 3);
  - 1.15.4. Соглашение по охране труда (Приложение № 4);
  - 1.15.5. Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой (Приложение № 5);
  - 1.15.6. Другие локальные нормативные акты, касающиеся трудовых отношений в Образовательной организации.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления Образовательной организацией непосредственно работниками и через профком:
  - 1.16.1. В формах, предусмотренных Уставом Образовательной организации;
  - 1.16.2. Учет мнения профкома;
  - 1.16.3. Каждый работник может получить от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
  - 1.16.4. Каждый работник может принять участие в переговорах, обсуждение с работодателем вопросов о работе Образовательной организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
  - 1.16.5. Каждый работник может принять участие в разработке и принятии Коллективного договора.

## **II. Трудовой договор**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.
- 2.2. К педагогической деятельности в Образовательной организации допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".
- 2.3. К трудовой, в том числе педагогической деятельности не допускаются лица:
  - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
  - имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующими основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорблений), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
  - имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
  - признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
  - имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

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

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

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

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

2.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьями трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7.В трудовой договор включаются условия, предусмотренные трудовым законодательством, режим и продолжительность рабочего времени, меры социальной поддержки, трудовая функция, условия оплаты труда и другие условия.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда: изменение числа групп, количества воспитанников, изменение количества часов работы, изменение сменности работы Образовательной организации и.т.д. при продолжении работником работы без изменения его функции работы по определенной специальности, квалификации или должности.

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

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

2.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его, под роспись, с настоящим Договором, Уставом Образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положение о системе оплаты труда, Положение о премировании и стимулировании труда работников, Соглашение по охране труда.

2.10.Условия трудового договора, в дальнейшем, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. О введении изменений работник уведомляется специалистом по кадрам в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

2.11.Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника Образовательной организации по инициативе администрации Образовательной организации до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение устава Образовательной организации;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

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

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

2.19. При сокращении численности или штата работников Образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семьям - при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в Образовательной организации трудовоеувечье или профессиональное заболевание; работникам предпensionного возраста (2 года до наступления пенсии); работникам,

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

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

2.21.Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

2.24. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, и в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

2.26.Независимо от причины увольнения работник заполняет обходной лист. Форма обходного листа утверждается приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

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

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

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

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

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части

первой статьи 83 трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 трудового Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

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

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

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

3.2.5.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм

по заочной и очно -заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

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

\*подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

\*сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

3.2.5.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

\*работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

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

3.2.5.3. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

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

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

3.2.5.5. К дополнительным отпускам, предусмотренным пунктами 3.2.5.1., 3.2.5.2., 3.2.5.5, 3.2.5.7 по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

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

3.2.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам

устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### 3.3. Работник обязуется:

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

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

## **IV. Рабочее время и время отдыха**

### 4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

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

Видами времени отдыха являются:

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

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

4.3. Рабочее место – место, где работник должен находиться и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

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

Норма часов за ставку заработной платы отдельным категориям работников:

- 36 часов в неделю: воспитателям, старшему воспитателю;
- 24 часа в неделю музыкальному руководителю;
- 39 часов в неделю для медицинских работников;
- 20 часов в неделю учителю-логопеду.

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

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, за исключением случаев, указанных в подпунктах «б», «в» пункта 5.5 настоящего договора.

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

а) административно-управленческий персонал, работники бухгалтерии, специалист по кадрам:

начало работы – 8 час. 00 мин.

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

окончание работы – 17 час. 00 мин.

б) для работников пищеблока и работников, работающих сутками, рабочее время и время отдыха устанавливается в соответствии с рабочим графиком.

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

в) Педагогические работники в соответствии с расписанием организованной деятельности. Педагогическим работникам обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

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

г) младший обслуживающий персонал:

начало работы - 8 час. 00 мин.

перерыв на обед - 14 час. 00 мин.- 15 час. 00 мин.

окончание работы – 17 час. 00 мин.

4.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

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

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

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

4.10. В Образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), за исключением работников работающих сутками по графику. Режим работы Образовательной организации установлен с 7.30 ч. до 18.00 ч. Рабочее время для каждого работника определяется в трудовом договоре. Для работников, работающих сутками, рабочее время и время отдыха, устанавливается в соответствии с рабочим графиком. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Заработка плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников Образовательной организации к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с их письменного согласия на основании приказа директора.

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

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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

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

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

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

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

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

2) при производстве общественно необходимых работ по устраниению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

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

Дополнительный оплачиваемый отпуск по итогам аттестации рабочих мест предоставляется:

- медицинским работникам – 12 рабочих дней;
- поварам – 6 рабочих дней;
- шеф-повару-6 рабочих дней.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставается работникам, занимающим следующие должности:

- Директор;
- воспитатель;
- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставается работникам, занимающим следующие должности:

- учитель-логопед;
- воспитатель группы компенсирующей направленности;

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

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

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

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

4.16. Очередность оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Образовательной организации, в целях обеспечения нормальной работы Образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.17. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам оформляется приказом директора Образовательной организации на основании письменного заявления работника.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска директору Образовательной организации оформляется приказом Учредителя на основании письменного заявления.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

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

4.21. 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.

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

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

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

4.25. 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.

4.26. Работодатель обязан:

4.26.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления сотрудника в следующих случаях (Ст.128 Т.К.)

- в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, 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 илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

4.26.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы на основании письменного заявления сотрудника в следующих случаях:

- в случаях смерти близких родственников (отец, мать, супруга, сын, дочь, брат, сестра) – до 5 календарных дней;
- в случаях регистрации брака сотрудника – до 3 календарных дней;

4.27. Работодатель беспрепятственно отпускает работника, являющегося донором, в организацию здравоохранения в день обследования и сдачи крови и ее компонентов.

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

Выход на работу работника в день сдачи крови запрещается.

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

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

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

4.28.При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в соответствии с настоящим Договором и Положением о направлении работника в командировку.

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

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

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

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

## **V. Оплата и нормирование труда**

5.1.С целью установления единого порядка оплаты труда работников, а также усиления социальной защиты работников, стимулирования труда, повышения ответственности и сознательности работников в Образовательной организации разработано и утверждено Положение о системе оплаты труда в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 29» г. Тобольска.

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

5.3. Образовательная организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, выделенных Учредителем на выполнение муниципального задания, долю: на материально-техническое обеспечение и оснащение воспитательно-образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями; на заработную плату работников Образовательной организации, в том числе надбавки к должностным окладам фонда оплаты труда.

5.4. Размер заработной платы и должностные оклады педагогов устанавливаются в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.5.Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся бюджетных средств на оплату труда на основании Положения о системе оплаты труда, Положения о порядке и условиях премирования и стимулирования труда работников Образовательной организации.

5.6.В Образовательной организации устанавливается штатно - окладная система оплаты труда для всех работников:

- Административно-управленческий персонал (директор, главный бухгалтер);
- Учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, специалист по кадрам, заведующая хозяйством, старшая медицинская сестра, шеф-повар);
- Младший обслуживающий персонал (няня, рабочий по стирке белья, кастелянша, повар, уборщица, вахтер, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию здания, кухонный работник);
- Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед).

5.7.Оплата труда работников в Образовательной организации включает:

- Должностной оклад (согласно штатному расписанию);
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решениями органов государственной власти 15%;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленную законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания 21,7%;
- премии и выплаты стимулирующего характера (согласно Положению о порядке премирования и материального стимулирования работников);
- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:
  - а) за нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 1300 рублей в месяц;
  - б) за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 10% от должностного оклада.
- доплаты за выполнение дополнительного объема работы, расширение зоны обслуживания, совмещение должностей;
- выплаты компенсационного характера в случаях предусмотренных трудовым законодательством РФ, в том числе: Сторож- оплата за работу в ночное время – 35%, в выходные праздничные дни в двойном размере, логопеду и воспитателям - за работу с детьми с ОВЗ – коэффициент 1,1;
- оказание платных образовательных услуг в размере 60%, предусмотренном Положением о платных образовательных услугах в Образовательной организации;
- ежемесячная доплата педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

5.8. Размеры должностных окладов работников Образовательной организации, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, настоящим Положением, Коллективным договором и отражается в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Образовательной организации.

5.9. Стороны договорились дополнительно выплачивать работникам следующие выплаты:

5.9.1. В соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными актами Тюменской области:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с Образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей;
- ежемесячные доплаты работникам Образовательной организации, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:
  - за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;
  - за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;
  - за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;
  - за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц;

- за нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 1300 рублей в месяц;
- за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 10% от должностного оклада.

5.9.2. С целью социальной поддержки работника, стимулирования труда, при наличии средств:

- разовую выплату к юбилейной дате работника (50,55 лет женщинам; 55,60 лет мужчинам) – в размере месячного оклада;
- в связи с бракосочетанием, рождением ребенка работника – в размере 1000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители) – в размере 3 000 рублей, при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- материальную помощь 1 раз в год по заявлению работника и решению Управляющего совета – в размере от 1000 до 10000 рублей в зависимости от жизненной ситуации работника (пожар, наводнение, длительная болезнь, свыше 3х месяцев, при предъявлении копии медицинского заключения и другое);
- ежемесячную надбавку воспитателям за переконтингент в размере 100 рублей за одного ребенка (если детей в группе больше норм СаН ПиНа);
- ежемесячную надбавку няням на группах раннего возраста в размере 1000 рублей;
- ежемесячную надбавку няням за переконтингент в размере 100 рублей за одного ребенка (если детей в группе больше норм СаН ПиНа);

5.7.2. Стороны договорились, что Образовательная организация производит оплату курсов повышения квалификации педагогов за счет работодателя 1 раз в 3 года.

5.7.3. Стороны договорились, что работнику, направленному в командировку возмещаются следующие расходы за счет внебюджетных средств.

- оплата за проживание в гостиницах – в размере фактически понесенных расходов, но не более 1600 рублей в сутки (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение);
- суточные за каждый день нахождения в служебной командировке в размере:
- 200 рублей на основании приказа учреждения. Во всех городах России за исключением городов: Москва, Санкт-Петербург, Сочи;
- 700 рублей Москва, Санкт-Петербург, Сочи;
- расходы на проезд к месту командировки и обратно в размере:
- стоимости проезда воздушным, железнодорожным, автомобильным транспортом, включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями.

5.7.3.1. В случае утери документов, подтверждающих произведенные работником расходы по проезду директор Образовательной организации имеет право разрешить оплату расходов по минимальной стоимости:

- железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
  - автомобильным транспортом – в автобусе общего типа;
  - авиатранспортом- согласно справке о стоимости перелета, выданной авиакомпанией.
- 5.7.3.2. Основанием для возмещения командировочных расходов является авансовый отчет с приложением к нему:
- заявления работника о возмещении командировочных расходов, подписанное директором Образовательной организации;
  - командировочного удостоверения с отметками о командировке;
  - проездных документов;
  - документов по найму жилого помещения;
  - отчета по командировке;

-объяснение о причине утраты документов (в случае утраты).

В случае отсутствия документально подтвержденных работником расходов, связанных с проездом до места назначения и обратно стоимость проезда включается в налогооблагаемый доход, в соответствии с действующим налоговым законодательством.

5.7.3.6. Возмещение иных расходов, связанных с командировками в случаях, порядке и размерах, определяемых настоящим Договором, осуществляется при представлении документов, подтверждающих эти расходы.

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

5.9 Заработка плата работника, полностью отработавшего в течение месяца норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного в этот период времени по Тюменской области.

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

5.11. Размеры должностных окладов работников Образовательной организации, а также выплаты компенсирующего характера в рублях или в процентном отношении к (должностному окладу) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, настоящим Договором и иными локальными правовыми актами Образовательной организации, отражаются в трудовых договорах, заключаемых работниками с директором Образовательной организации.

5.12. Исчисление оплаты труда отдельных категорий работников Образовательной организации изложены в Положении «О системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 29» г. Тобольска».

5.13. Заработка плата выплачивается работникам Образовательной организации за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 10 числа каждого месяца и аванс 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

5.15. Изменения размера должностных окладов работников Образовательной организации, осуществляется на основании изменений или дополнительных соглашений, внесенных в трудовой договор в установленном законном порядке.

5.16. Изменения оплаты труда работников производится:

5.16.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.16.2. При присвоении почетного звания – со дня присвоения;

5.16.3. При индексации заработной платы – со дня указанного в приказе (уведомления об изменении условий трудового договора в соответствии со ст. 74 ТК РФ не требуется).

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты заработной платы, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

При изменении оплаты труда работника в сторону понижения необходимо уведомлять работника не менее чем за 2 месяца в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

5.17. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация:

1 о составных частях заработной платы причитающейся ему за соответствующий период

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

2 о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета работников.

5.18. Заработка плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

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

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

5.21. Заработка плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

- если заработка плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

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

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

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

5.23. Образовательная организация в установленном законом порядке несет ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда. Непосредственную ответственность за своевременность, правильность определения размеров и своевременную выплату заработной платы работникам несет руководитель Образовательной организации.

5.24. Исчисление средней заработной платы регулируется трудовым законодательством. Средний дневной заработок работника (в том числе оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск) производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

5.25. При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся сумм производится в день увольнения работника.

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

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

5.28. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за высокую производительность и интенсивность труда. Размер доплаты конкретному работнику устанавливается Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.29. При сверхурочной работе оплата производится за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника

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

5.30.Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.31.Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Доплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) установлена в размере 35% часовой ставки (оклада).

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

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

-отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

-задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

5.33.При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

## **VI. Гарантии и компенсации**

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.1.2.Выплачивает педагогическим работникам, в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц (независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам).

6.1.3.Предоставляет педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы не оплачиваемый длительный отпуск продолжительностью до одного года в соответствии с Положением о длительном отпуске.

6.1.4. Ежемесячно отчисляет в Тобольский горком профсоюза работников образования, удержаные из заработной платы членов первичной профсоюзной организации по заявлению, денежные средства в размере 1% от начисленной заработной платы в день ее выдачи.

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

- за ним сохраняется средний заработка по прежней работе, в течение одного месяца со дня перевода в связи с трудовымувечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой:

- до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

6.1.6. При временной нетрудоспособности выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

6.1.7. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

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

6.1.9. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.1.10. Обеспечить безопасность персональных данных работников при обработке их в информационной системе.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

7.1. Работодатель обязуется обеспечить:

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

7.1.2. Безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов.

7.1.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома.

7.1.4. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в Образовательной организации.

7.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Образовательной организации по охране труда на начало учебного года. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Обеспечивать работников Образовательной организации специальной одеждой (Приложение 4) и другими средствами индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку и ремонт.

7.1.7. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

7.1.8. Провести в Образовательной организации аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и специалистов по охране труда.

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

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

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

7.1.12. Предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

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

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

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

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

7.1.17. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

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

7.1.19. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Образовательной организации.

7.1.20. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда возникшие не по вине работника.

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

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

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

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

7.1.25. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в Образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работника на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов первичной профсоюзной организации.

7.2.2. Информировать о формах оздоровления работников и их детей, являющихся членами профсоюза.

7.3. Работники обязаны:

- 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 начальника или директора Образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем в Образовательной организации, 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 (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законом.

7.3.1. Все работники, в том числе директор Образовательной организации обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном действующим законодательством.

7.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Образовательной организации осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание услуг по присмотру и уходу детей в Образовательной организации.

### **VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законов социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в первичной профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

8.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.1.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

8.1.4. Увольнение работника являющегося членом первичной профсоюзной организации производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.1.5. 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.

8.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Тобольского горкома профсоюза образования членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений в день выплаты заработной платы.

8.1.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Образовательной организации.

8.1.8. Члены профкома включаются в состав комиссии Образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других, касающихся трудовых прав работников.

8.1.9. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя;
- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст.105 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ);
- введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ);
- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней, необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиты работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- и другие вопросы в области трудовых отношений.

## IX. Обязательства профкома.

9.1. Профком обязуется:

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

- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Тобольского горкома профсоюза.
- 9.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы Учреждения.
- 9.1.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей.
- 9.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
- 9.1.6. Направлять Учредителю и в Наблюдательный совет Образовательной организации заявление о нарушении директором Образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий договора, а также ходатайства о применении мер дисциплинарного взыскания.
- 9.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.1.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (больничные листы).
- 9.1.9. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.1.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.1.11. Участвовать в работе комиссии Образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других, касающихся трудовых прав.
- 9.1.12. Осуществлять контроль над соблюдением порядка, проведения аттестации педагогических работников Образовательной организации.
- 9.1.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- 9.1.14. Контролировать своевременность представления работодателя в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 9.1.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

## **X. Контроль за выполнением коллективного договора**

### **Ответственность сторон**

- 10.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
- 10.2. Стороны, подписавшие единый Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников Образовательной организации в марте года следующего за отчетным.
- 10.3. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде, в случае предоставления подтверждающих участие в переговорах документов.

10.4. Представители первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации.

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

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

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

10.8. Стороны:

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

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

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

Коллективный договор подписан:

Со стороны работодателя: Директором

С.В.Шевелёва

Со стороны работников: Председатель профкома

С.А.Симоно