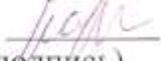


Представитель работодателя -  
руководитель МАДОУ ЦРР ДС  
«Загадка»

  
(подпись) И.И.Гайдадина  
(Ф.И.О.)

«06» марта 2012 г.

Представитель работников -  
председатель первичной профсоюзной  
организации МАДОУ ЦРР ДС «Загадка»

  
(подпись) Е.Н.Канчурина  
(Ф.И.О.)

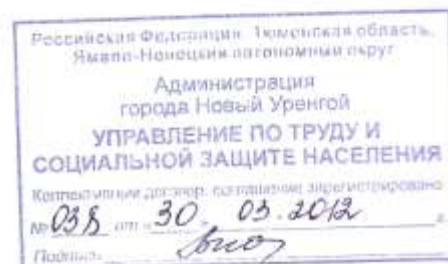
«06» март 2012г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД «ЗАГАДКА»  
НА 2012-2014 Г.Г.

Принят на собрании  
трудового коллектива

«06» март 2012 г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ ЦРР ДС «Загадка».

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель – директор МАДОУ ЦРР ДС «Загадка» Гайдадина Ирина Ивановна, именуемый далее "Работодатель", и работники МАДОУ ЦРР ДС «Загадка», именуемые далее "Работники", представленные первичной профсоюзной организацией Профсоюза работников образования и иных отраслей непроеизводственной сферы ЯНАО (далее - Профсоюз).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании Работников, гарантии и льготы, предусмотренные Работодателем.

В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для Работников.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников МАДОУ ЦРР ДС «Загадка» в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

1.6. На работников, являющихся членами Профсоюза, коллективный договор распространяется на основании Устава Профсоюза.

Первичная профсоюзная организация во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений представляет интересы членов Профсоюза.

Первичная профсоюзная организации может представлять интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, при условии уплаты ими ежемесячных взносов «солидарности» в размере 1% от заработной платы.

1.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений посредством подачи работником письменного заявления на имя председателя профсоюзной организации с просьбой о представительстве его индивидуальных интересов, а также письменного заявления на имя работодателя об удержании ежемесячных

взносов «солидарности» в размере 1% от заработной платы и перечислении их на расчетный счет Профсоюза (ст. 30 ТК РФ).

1.8. На работников, не являющихся членами Профсоюза и не уполномочивших первичную профсоюзную организацию на представление их интересов с целью заключения коллективного договора, коллективный договор распространяется в части гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством.

1.9. Коллективный договор заключен на срок 2012-2014 г.г., вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует не более трех лет.

1.10. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.11. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим Договором, действующим законодательством.

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Сотрудничать на принципах социального партнерства и уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдать действующее законодательство и условия настоящего Договора.

2.1.2. В целях развития социального партнерства реализовывать следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организацией (далее - Профком):

- согласование с профкомом решений работодателя в случаях, предусмотренным ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ.

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

- обсуждение планов социально-экономического развития образовательного учреждения;

- участие в разработке и заключении коллективного договора;

- другие формы

2.1.3. Вносить предложения по улучшению и защите социально-трудовых прав Работников.

2.1.4. Обеспечивать предоставление установленных действующим законодательством, настоящим Договором социальных, трудовых и иных льгот и гарантий работникам, членам их семей.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2.2. Обеспечить Работникам нормальные условия для производительного и качественного труда в соответствии с их профессией и должностью.

2.2.3. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.4. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и затрагивающие права работников по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Выполнять установленные нормы труда.

2.3.2. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя.

2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2.3.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников.

2.3.6. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3.7. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

### 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения.

3.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в общеобразовательном учреждении.

3.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в образовательном учреждении.

3.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются администрацией общеобразовательного учреждения.

3.6. Трудовой договор с работником образовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

3.7. В трудовом договоре с работником образовательного учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др. Учебная нагрузка меньше нормы устанавливается только с письменного согласия работника в форме заявления. Работник знакомится под личную подпись с тем, что работа меньше чем за ставку заработной платы не включается в специальный стаж для назначения льготной пенсии педагогическим работникам. Работа по тарификации педагогических работников, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда, проводится совместно с тарификационной комиссией, в состав которой включаются представители профкома образовательного учреждения.

3.8. Прекращение трудового договора с работником может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством РФ.

3.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

3.10. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;

- не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм труда и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- не допускать массового сокращения численности работников без согласия профсоюзного комитета;
- вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом общеобразовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, действующими в общеобразовательном учреждении;
- извещать Работников общеобразовательного учреждения об изменении существенных условий труда: режима работы, учебного плана, изменения штатного расписания и т.д. не позднее, чем за 2 месяца;
- предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, получающим первое высшее образование в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию;

### 3.11. Работники обязаны:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения, в том числе режим труда и отдыха;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе;

### 3.12. Профсоюз обязан:

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией общеобразовательного учреждения трудового законодательства;
- контролировать выполнение настоящего коллективного договора;

## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха регулируется настоящим коллективным Договором, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованного с профкомом первичной профсоюзной организации.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников - 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной неделе.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин – 36 часов в неделю), устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

4.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с трудовым законодательством:

- для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не более 36 часов в неделю;
- 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 и II группы, не более 35 часов в неделю.

В иных случаях, предусмотренных ТК РФ или федеральными законами.

4.8. Работодатель с учетом необходимости и особенностей производства может устанавливать режим гибкого рабочего времени. Начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон при заключении трудового договора.

4.9. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляется два выходных дня: суббота и воскресенье, при шестидневной – один выходной день – воскресенье.

4.10. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.11. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График отпусков составляется по согласованию с профкомом не позднее 15 декабря текущего года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется в зависимости от занимаемой должности в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.13. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня.

4.14. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам за ненормированный рабочий день согласно Приложению №1 к настоящему коллективному договору;

- Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно Приложению № 2 к настоящему коллективному договору;

4.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

4.16. Предоставлять работникам в удобное для них время по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу первого сентября - 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;

- для проводов ребёнка в армию – до 3 дней;

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака – до 5 дней (ТК РФ ст.128);

- смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ТК РФ ст.128) и до 14 дней, в случаях необходимости проезда к месту захоронения и обратно;

- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;

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



- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

4.17. Режим работы образовательного учреждения устанавливается по согласованию с профкомом в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

4.18. Длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года по ст.335 ТК предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда, включает фонд должностных окладов, фонд ставок рабочих, фонд надбавок и доплат и фонд компенсационных доплат.

5.2. Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда работников МАДОУ ЦРР ДС «Загадка», разработанному в соответствии с нормативно-правовыми документами Администрации города Новый Уренгой (далее – Положение об оплате труда работников образовательного учреждения).

5.3. Положение об оплате труда работников образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профкомом образовательного учреждения.

5.4. Заработная плата (оплата труда работника) не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в ЯНАО. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до величины минимальной заработной платы осуществляется работодателем в пределах выделенных учредителем средств, предусмотренных по фонду оплаты труда, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.5. Из фонда компенсационных доплат производятся обязательные компенсационные выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся

от нормальных в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ ЦРР ДС «Загадка».

5.6. Работникам выплачиваются надбавки и доплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о распределении фонда надбавок и доплат, которое является приложением к Положению об оплате труда работников работников МАДОУ ЦРР ДС «Загадка».

5.7. Работникам устанавливается надбавка (доплата) за выполнение общественной работы в интересах всего коллектива работников, за высокую квалификацию, ответственную социальную позицию, развитие коллективного представительства, активное участие в отношениях социального партнерства, высокую результативную работу по представительству интересов работников в вопросах регулирования социально-трудовых отношений с представителями работодателя. Конкретный размер устанавливается в соответствии Положением о распределении фонда надбавок и доплат, которое является приложением к Положению об оплате труда работников работников МАДОУ ЦРР ДС «Загадка»

5.8. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

5.9. В случае активированных дней в связи с низкой температурой, карантина, аварийной ситуации производится оплата в размере, определенным трудовым договором работника, но не менее, чем за простой не по вине работника. В случае присутствия работника в учреждении и выполнении им своих трудовых обязанностей заработная плата выплачивается в размере, предусмотренном тарификацией.

5.10. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции в размере установленным законом «Об образовании в ЯНАО» и муниципальными правовыми актами.

5.11. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий настоящего коллективного договора, по вине работодателя, заработную плату в полном размере.

5.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

5.13. Работодатель разрабатывает и согласовывает с профкомом форму расчетного листа по заработной плате для работников образовательного учреждения. В расчетном листке каждого работника указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

5.14. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов Работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и

профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.15. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учётом мнения профкома образовательного учреждения. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.16. Заработная плата выплачивается два раза в месяц; за I половину - 28 числа месяца и II половину - 15 числа месяца, следующего за расчетным, и перечисляется на указанный Работником счет в банке в валюте Российской Федерации (в рублях). Оплата услуг, связанных с перечислением заработной платы, производится за счет Работодателя.

5.17. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ 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.

5.18. Расчет средней заработной платы Работника производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

5.20. Расчет при увольнении производится в последний день работы, в том числе выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

5.21. Изменение размеров оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления 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 присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

5.22. Работники информируются о том, что в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», зарегистрированном Минюстом России 26 апреля 2010 Регистрационный № 16999) (далее - Порядок), письмами Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18 августа 2010 № 03-52/46, от 15 августа 2011 № 03-515/59, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком, учитываются Департаментом образования ЯНАО в течение срока их действия на всей территории автономного округа, в том числе:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

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

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также

учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения (автономные, бюджетные, казенные) при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ).
Старший воспитатель	Воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог,
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	музыкальный руководитель, концертмейстер

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы рассматриваются соответствующим органом управления образованием (в т.ч. ведомственным), к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

5.23. Работники информируются о том, что с целью защиты прав и интересов работников образовательных учреждений Департамент образования Ямало-Ненецкого автономного округа продлевает срок действия квалификационной

категории педагогическим работникам после истечения срока его действия на основании заявления работников и предоставления подтверждающих документов, но не более чем на один год, в следующих исключительных случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 закона Российской Федерации «Об образовании»;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию, или прекращения трудовой деятельности в связи с уходом на пенсию.

## 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА.

### 6.1. Стороны договорились:

1. что увольнение считается массовым в следующих случаях:

- а) ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращении численности или штата работников учреждения в количествах: 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней;
- в) увольнение работников в количестве 10 % общего числа работающих в связи с сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней либо в связи с ликвидацией учреждения;
- г) увольнение 10% и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении

2. о проведении с профкомом образовательного учреждения консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в образовательном учреждении, источников их финансирования;

3. о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, на основании ходатайства профсоюзного комитета имеют также, а именно:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
  - работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.
  - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
4. о предупреждении работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;
  5. о недопущении увольнения работников предпенсионного возраста, а именно: за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 3 месяца
  6. учитывать преимущественное право на оставление на работе отдельных категорий Работников, установленных статьёй 179 ТК РФ.

#### 6.2. Работодатель обязуется:

- не менее чем за два месяца представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работников организации предупреждать Работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца;
- высвобождаемому Работнику предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся у Работодателя в данном учреждении;
- содействовать Работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию;
- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
- предоставлять вакантные рабочие места преимущественно лицам, ранее высвобожденным в связи с сокращением численности (штата).
- содействовать досрочному назначению пенсии сокращенным работникам предпенсионного возраста (за два года до достижения ими пенсионного возраста) с их согласия.
- работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять с сохранением заработной платы свободное от

работы время не менее 6 (шесть) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

- трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов

- увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя при сокращении численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

- Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

- По согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

- В случае направления 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, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- 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 ст. 173-176 ТК РФ.

- При направлении работника на обучение работодателем для получения второго профессионального образования соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме предоставлять также работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ. Обязательным условием предоставления гарантий, предусмотренных настоящим пунктом коллективного договора, является наличие государственной аккредитации у образовательного учреждения.

### 6.3, Профсоюз обязуется:

- Участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых работников.

- Обеспечивать контроль за соблюдением законодательства о занятости.

- Направлять своих представителей в аттестационную комиссию в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.



## 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Стороны договорились совместно:

- 7.1. Обеспечить организацию работы по охране труда в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами по охране труда.
- 7.2. Разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих.
- 7.3. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников учреждения, и вырабатывать меры по их улучшению.
- 7.4. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

Работодатель обязуется:

- 7.5. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда.
- 7.6. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся Работникам компенсациях.
- 7.7. Организовывать расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, происшедших с Работниками, в порядке предусмотренном действующим законодательством.

Профсоюз обязуется:

- 7.8. Представлять интересы Работников при расследовании несчастных случаев на производстве.
- 7.9. Подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.
- 7.10. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности), внеочередных (по просьбе Работника, в соответствии с медицинским заключением) медицинских осмотров (обследований) Работников с сохранением среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.2. При временной нетрудоспособности выплачивать Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

8.4. Обеспечить работникам выплату единовременной материальной помощи за счет средств местного бюджета, предусмотренных Положением о социальной поддержке отдельных категорий граждан в муниципальном образовании город Новый Уренгой, утвержденного решением Городской Думы муниципального образования город Новый Уренгой от 23.12.2009 № 426 (с изменениями от 23.12.2010 № 77):

- на похороны близких родственников (жены, мужа, родителей, ребенка) в размере 5000 рублей;

- в связи с чрезвычайными и непредвиденными ситуациями (пожары, наводнения, и другие стихийные бедствия, ограбления и др.) в размере нанесенного материального ущерба, но не более 5000 рублей;

- при вступлении в брак впервые в сумме 5000 рублей;

- при длительной нетрудоспособности более 2-х месяцев, связанной с тяжелым заболеванием работника и дорогостоящим лечением в размере 5000 рублей;

Единовременная материальная помощь оказывается по месту работы на основании заявления работника при предъявлении подтверждающих документов (копии свидетельства о заключении брака, смерти, документов, подтверждающих наличие материального ущерба и других документов);

- работникам следующим на похороны близких родственников, жены мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер по месту работы компенсируется затраты связанные с проездом в пределах территории РФ, в размере не менее 50% стоимости билетов всеми видами транспорта эконом класса, кроме такси, при предъявлении копии свидетельства о смерти и проездных документов;

- в случае смерти работника муниципального учреждения, финансируемого за счет местного бюджета, оказывается единовременная материальная помощь на организацию его похорон в размере не менее 50000 рублей члену его семьи, а в случае его отсутствия – ближайшему родственнику на основании заявления.

8.5. Работникам один раз в два года проезд к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.

Оплата стоимости проезда Работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска Работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающихся в ОУ на очном отделении) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно Работника и членов его семьи производится перед отъездом Работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если Работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

Женщины, имеющие право на льготы по оплате проезда к месту отдыха и обратно, могут воспользоваться ими при выезде в связи с отпуском по беременности и родам и по уходу за ребенком.

Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет засчитывается в непрерывный стаж работы на Крайнем Севере при предоставлении льготы по оплате проезда к месту отдыха и обратно.

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

8.7. Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, вечерних (сменных) образовательных учреждениях, при получении образования соответствующего уровня впервые, предоставлять гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Работникам, обучающимся в вузах, не имеющих государственной аккредитации, а также получающих образование второй раз, гарантии и компенсации предоставляются в порядке и размерах, установленных трудовым договором.

8.8. Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

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

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

8.9. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка восемнадцати лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого работника.

8.10. При направлении Работника в служебную командировку гарантировать ему сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, а именно:

- расходов по проезду;
- расходов по найму жилого помещения по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами;
- дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в порядке и на условиях настоящего коллективного договора.
- иных расходов, произведенных Работником с разрешения или ведома Работодателя.

Работодатель:

8.11. Признает нуждающимися в специализированных жилых помещениях (в т.ч. общежитии) работников, не обеспеченных жилыми помещениями на территории муниципального образования город Новый Уренгой, на основании Положения о порядке предоставления жилых помещений специализированного жилищного фонда муниципального образования город Новый Уренгой, утвержденного решением Городской Думы муниципального образования город Новый Уренгой.

Списки работников, признанных нуждающимися в специализированных жилых помещениях (в т.ч. общежитии), согласуются с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

Работникам, оформившим трудовые отношения с работодателем в порядке перевода из другого образовательного учреждения, сохраняется их право на

получение специализированного жилья с учетом общего стажа работы в системе Управления образования Администрации города Новый Уренгой.

Распределение работникам специализированных жилых помещений (в т.ч. общежитий), выделенных образовательному учреждению жилищной комиссией управления образования, производится жилищной комиссией образовательного учреждения по согласованию с профкомом образовательного учреждения.

Состав жилищной комиссии образовательного учреждения избирается на собрании трудового коллектива.

8.12. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в установленном законом размере.

8.13. Содействует работникам, имеющим детей дошкольного возраста, в получении мест в дошкольных учреждениях.

8.14. Предоставляет помещение для приема пищи работниками в соответствии со статьей 223 ТК РФ.

Профсоюз обязуется:

8.15. Контролировать расходование средств на социальную защиту Работников .

8.16. Оказывать содействие в деятельности Ассоциации работников образовательных учреждений, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.18. Вести мониторинг состояния социальной защищенности членов профсоюза.

## 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

9.1. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из основной заработной платы работников в размере 1% от их заработной платы.

В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет Профсоюза денежные средства, удержанные из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюза, но на которых распространяется настоящий Договор, в размере 1 % от их заработной платы.

9.2. Предоставлять Профсоюзу в установленном законодательством порядке информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

9.3. Не допускать 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 за профсоюзную деятельность.

9.4. Принимать решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.6. Безвозмездно предоставлять профкому средства связи, компьютер, ксерокс, бумагу и канцтовары для ведения делопроизводства и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Освобождать от работы с сохранением заработной платы председателя профкома 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, учебах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Предоставлять профкому необходимую информацию по вопросам расходования фонда оплаты труда, экономии фонда заработной платы и внебюджетного фонда (платные услуги) учреждения.

9.10. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, установлению доплат и надбавок работникам образовательного учреждения, распределению жилых помещений, представлению работников к наградам, аттестации педагогических работников и аттестации рабочих мест и других.

9.11. По согласованию с профкомом рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы, а также доплат и надбавок работникам образовательного учреждения (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- представление работников ко всем видам поощрений и наград, установленных согласно законодательству РФ, законодательству ЯНАО и нормативными правовыми актами Главы города Новый Уренгой;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.
- распределение жилого помещения, в т.ч. специализированного (общежития) и служебного жилого помещения работникам учреждения.

иные вопросы, содержащие нормы трудового права.

9.12. Установление надбавки председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы в интересах работников и высокую результативную работу по представительству интересов работников в вопросах регулирования социально-трудовых отношений с представителями работодателя на основании ходатайства Совета председателей первичных профсоюзных организаций. Конкретный размер устанавливается в соответствии с Положением о ФНД образовательного учреждения.

Профсоюз обязуется:

9.13. Своей деятельностью способствовать эффективной работе, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

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

9.15. 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.

9.16. 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 счёт первичной профсоюзной организации в порядке и сроки, указанные в настоящем Договоре.

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

9.18. Представлять и защищать в органах по рассмотрению трудовых споров, включая комиссии по трудовым спорам и суды, социально-трудовые права и законные интересы членов профсоюза, а в случаях предусмотренных настоящим Договором также работников, не являющихся членами профсоюза.

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, для чего избирается комиссия из 7 человек от каждой стороны .

10.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения настоящего Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам.

10.3. По итогам учебного года стороны, подписавшие настоящий Договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании Работников.

10.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

10.5. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Договору, а также в не предоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.6. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.7. Стороны рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.8. Стороны 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. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется приложением к настоящему договору. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

10.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам МАДОУ ЦРР ДС «Загадка»**

1. Настоящее Положение о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее именуется - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам в случаях, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами их нормальной продолжительности рабочего времени.

3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором, принимаемым с учетом мнения профкома образовательного учреждения.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются должности руководителей, специалистов, служащих и технических исполнителей, исполнение обязанностей по которым в течение рабочего дня не поддается точному учету, либо рабочее время по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности, а также должности, по которым лица, их замещающие, рабочее время распределяют по своему усмотрению (при этом их согласие на привлечение к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени не требуется).

4. На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы о продолжительности работы, о времени начала и окончания рабочего дня; они на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

5. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается в зависимости от объема работы, системы напряженности труда, возможности выполнения своих трудовых функций работником за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий и не может быть менее 3 календарных дней.

6. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

7. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

8. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

9. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

#### Должности (профессии)

МАДОУ ЦРР ДС «Загадка» муниципального образования город Новый Уренгой, по которым устанавливается ненормированный рабочий день и дается право на дополнительный оплачиваемый отпуск

N п/п	Наименование должности, профессии	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2	3
1.	Заместитель директора (заведующего) по административно-хозяйственной части (работе), главный бухгалтер	11
2.	Экономист, бухгалтер	7
3.	Специалист (инспектор) по кадрам	5
5.	Технические исполнители: делопроизводитель, кассир	4
6.	Рабочие: кладовщик	4

Приложение № 2  
к коллективному договору на 2012-2014 г.г.  
МАДОУ ЦРР ДС «Загадка»

Список профессий и должностей МАДОУ ЦРР ДС «Загадка»  
работа которых, во вредных условиях труда, дает право на дополнительный  
отпуск и сокращенный рабочий день.

№ п/п	Должность	Количество в календарных днях	Основание для оплаты
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7	По аттестации рабочих мест Заключение № 42/1 от 25.07. 2011г.
2	Шеф-повар	7	По аттестации рабочих мест Заключение № 42/1 от 25.07. 2011г
3	Повар	7	По аттестации рабочих мест Заключение № 42/1 от 25.07. 2011г
4	Врач-педиатр	14	По аттестации рабочих мест Заключение № 42/1 от 25.07. 2011г
5	Медицинская сестра по массажу	14	По аттестации рабочих мест Заключение № 42/1 от 25.07. 2011г
6	Медицинская сестра бассейна	14	По аттестации рабочих мест Заключение № 42/1 от 25.07. 2011г
7	Дезинфектор	7	По аттестации рабочих мест Заключение № 42/1 от 25.07. 2011г