

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между Автономной некоммерческой дошкольной
образовательной организацией «Алмазик» и
профсоюзной организацией АН ДОО «Алмазик»
на 2025-2027 гг.**

Утвержден решениями

Комиссии по ведению коллективных переговоров и подготовке проекта
Коллективного договора между АН ДОО «Алмазик» и профсоюзной организацией
АН ДОО «Алмазик» на 2025-2027 гг. от 15.08.2024, 11.12.2024 (протокол № 1, № 2)

с изменениями и дополнениями, внесенным совместным решением от 09.04.2026



г. Мирный
Республика Саха (Якутия)

Оглавление

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
Пункт 1.1. Предмет Коллективного договора и цели его заключения.	5
Пункт 1.2. Стороны Коллективного договора.	5
Пункт 1.3. Сфера и срок действия Коллективного договора.	6
Пункт 1.4. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор.	6
Пункт 1.5. Разъяснение положений Коллективного договора.	6
РАЗДЕЛ 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.....	7
Пункт 2.1. Социальное партнерство, его принципы.	7
Пункт 2.2. Формы социального партнерства.	7
Пункт 2.3. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Организации.	7
Пункт 2.4. Информационное обеспечение социального партнерства.	8
РАЗДЕЛ 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН	8
Пункт 3.1. Обязательства Организации.	8
Пункт 3.2. Обязательства Профсоюза.	9
Пункт 3.3. Обязательства работников.	9
РАЗДЕЛ 4. ЗАНЯТОСТЬ И ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА	9
Пункт 4.1. Занятость персонала.	9
Пункт 4.2. Подготовка персонала.	10
РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	10
Пункт 5.1. Продолжительность рабочего времени.	10
Пункт 5.2. Суммированный учет рабочего времени.	10
Пункт 5.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.	10
Пункт 5.4. Работа в ночное время.	11
Пункт 5.5. Обязательства Организации в части учета рабочего времени.	11
РАЗДЕЛ 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	11
Пункт 6.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены).	11
Пункт 6.2. Выходные дни.	11
Пункт 6.3. Нерабочие праздничные дни.	12
Пункт 6.4. Продолжительность отпусков.	12
Пункт 6.5. Порядок и очередность предоставления оплачиваемых отпусков.	12
Пункт 6.6. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.	13
Пункт 6.7. Отзыв работника из отпуска.	13
Пункт 6.8. Реализация права на отпуск при увольнении работника.	13
Пункт 6.9. Отпуск без сохранения заработной платы.	14
РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	14
Пункт 7.1. Система оплаты труда работников.	14
Пункт 7.2. Тарифные ставки и оклады.	15
Пункт 7.3. Система материального поощрения (премирования).	15

Пункт 7.4. Компенсационные и стимулирующие выплаты.	16
Пункт 7.5. Другие гарантии в области оплаты труда.	16
Пункт 7.6. Индексация заработной платы.	16
Пункт 7.7. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.	17
РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	17
Пункт 8.1. Гарантии и возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.	17
Пункт 8.2. Дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни.	17
Пункт 8.3. Компенсация расходов по оплате ежедневного проезда.	18
Пункт 8.4. Компенсация расходов по оплате стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.	18
Пункт 8.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.	19
Пункт 8.6. Гарантии при временной нетрудоспособности.	20
Пункт 8.7. Гарантии работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет.	21
Пункт 8.8. Гарантии и компенсации работникам Организации, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.	21
Пункт 8.9. Гарантии в случае смерти работника или членов его семьи.	22
Пункт 8.10. Гарантии работникам, прекратившим трудовую деятельность в связи с выходом на пенсию.	22
РАЗДЕЛ 9. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ЛЬГОТЫ, ПЕНСИОННОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	22
Пункт 9.1. Дополнительное медицинское обеспечение.	22
Пункт 9.2. Оздоровление и санаторно-курортное лечение работников и членов их семей.	23
Пункт 9.3. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа.	23
Пункт 9.4. Выделение новогодних подарков детям работников Организации.	23
Пункт 9.5. Выделение наборов для новорожденных детей работников Организации.	23
Пункт 9.6. Льгота по оплате услуг при посещении детского сада детьми работника Организации.	24
Пункт 9.7. Оказание материальной помощи при исключительно затруднительном материальном положении.	24
РАЗДЕЛ 10. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ	24
Пункт 10.1. Понятия «молодой работник», «молодой специалист».	24
Пункт 10.2. Льготы, предоставляемые молодым работникам Организации.	24
Пункт 10.3. Льготы, предоставляемые молодым специалистам Организации.	24
РАЗДЕЛ 11. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ	25
Пункт 11.1. Обязательства по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.	25
Пункт 11.2. Органы контроля за состоянием охраны труда в Организации, гарантии их деятельности.	26
Пункт 11.3. Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной и коллективной защиты, организация обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, организация обучения по охране труда.	26
РАЗДЕЛ 12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА	27
Пункт 12.1. Гарантии по обеспечению деятельности Профсоюза.	27
Пункт 12.2. Гарантии работникам, избранным в состав профсоюзных органов.	27
Пункт 12.3. Гарантии Профсоюза.	28

РАЗДЕЛ 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	27
<i>Пункт 13.1. Ответственность сторон Коллективного договора</i>	<i>28</i>
<i>Пункт 13.2. Контроль за выполнением условий Коллективного договора.</i>	<i>28</i>
Приложение №1	30
Приложение № 2	31

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Пункт 1.1. Предмет Коллективного договора и цели его заключения.

1.1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономной некоммерческой дошкольной образовательной организации «Алмазик» (далее - Организация), заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (далее - Стороны) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам установления продолжительности рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, улучшения условий и охраны труда, предоставления гарантий, компенсаций, льгот, вопросам занятости и высвобождения работников, их обучения и переобучения и другим вопросам, определенным сторонами.

1.1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

а) создания системы социально-трудовых отношений в Организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

б) установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников Организации по сравнению с действующим законодательством;

в) повышения уровня жизни работников Организации и членов их семей;

г) создания благоприятного психологического климата в трудовом коллективе;

д) практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.1.4. Стороны устанавливают, что настоящий Коллективный договор имеет приоритетное действие в части норм, улучшающих положение работников Организации, по сравнению с нормами действующего трудового законодательства.

Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ и социальных гарантий является выполнение каждой стороной Коллективного договора принятых на себя обязательств.

1.1.5. Все приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Пункт 1.2. Стороны Коллективного договора.

1.2.1. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель – АН ДОО «Алмазик», именуемая далее «Организация», в лице исполнительного директора, действующего на основании Устава АН ДОО «Алмазик».

Работники Организации, представленные профсоюзной организацией АН ДОО «Алмазик», именуемой в дальнейшем «Профсоюз», в лице председателя профсоюзной организации.

1.2.2. Выборным органом Профсоюза, реализующим права представительного органа Работников, является профсоюзный комитет профсоюзной организации. Профсоюз является единственным полномочным представителем работников Организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Организацией, рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2.3. Профсоюз представляет интересы работников, являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с Организацией.

1.2.4. Работники Организации, не являющиеся членами Профсоюза, вправе уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Организацией.

Для передачи полномочий работники Общества, не являющиеся членами Профсоюза, подают личное заявление на имя председателя профсоюзной организации с просьбой о представлении их интересов во взаимоотношениях с Организацией и одновременно личное заявление на имя лица, заключившего с ним трудовой договор, с просьбой перечислять в течение всего срока действия Коллективного договора 1% от заработной платы на счет профсоюзной организации.

Организация по письменному заявлению работников Организации, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза средства из заработной платы таких

работников в размере 1 % от заработной платы одновременно с перечислением заработной платы. Профсоюз не несет ответственности за нарушение закрепленных настоящим Коллективным договором прав работников, не являющихся членами Профсоюза.

1.2.5. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, за исключением случаев возникновения между сторонами разногласий по вопросам выполнения условий настоящего Коллективного договора, до рассмотрения названных разногласий между сторонами по существу.

Пункт 1.3. Сфера и срок действия Коллективного договора.

1.3.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Организации.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Коллективным договором сверх уровня гарантий и компенсаций, установленных действующим трудовым законодательством, предоставляются работникам Организации по основному месту работы.

1.3.2. Настоящий Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и применяется к правоотношениям сторон, возникшим с **1 января 2025 года**. В силу экономических показателей Организации Коллективный договор может быть пересмотрен и перезаключен ранее установленного срока.

1.3.3 Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения типа и (или) наименования Организации, а также в случае расторжения трудового договора с лицом, подписавшим настоящий Коллективный договор от имени Организации.

В случае реорганизации АН ДОО «Алмазик» в период действия настоящего Коллективного договора последний сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, после чего любая из сторон вправе направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении срока действия настоящего Коллективного договора на 1 год.

Пункт 1.4. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.4.1. Стороны Коллективного договора имеют равное право инициировать проведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

Предложения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор могут быть приняты по взаимному согласию сторон. По инициативе любой из сторон настоящего Коллективного договора переговоры начинаются в 7-дневный срок со дня получения другой стороной письменного уведомления о необходимости ведения переговоров.

Решение сторон о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор оформляется в виде совместного решения Организации и Профсоюза не позднее месячного срока со дня получения письменного уведомления о необходимости ведения коллективных переговоров.

1.4.2. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся в том же порядке, в котором утверждается сам Коллективный договор.

1.4.3. Исполнение положений настоящего Коллективного договора производится путем принятия обязательных для исполнения совместных решений администрации Организации и Профсоюза.

Пункт 1.5. Разъяснение положений Коллективного договора.

1.5.1. Обращение за разъяснением положений настоящего Коллективного договора направляется в адрес сопредседателей Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Организации.

Подготовка разъяснений положений настоящего Коллективного договора осуществляется функциональными службами аппарата управления Организации по поручению, выданному сопредседателем Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Организации со стороны работодателя.

1.5.2. Разъяснения положений настоящего Коллективного договора оформляются в виде совместного постановления или разъяснения Организации и Профсоюза, подписываемых исполнительным директором Организации и председателем профсоюза либо лицами, их

замещающими. Разъяснения положений настоящего Коллективного договора, выданные иными лицами либо с нарушением порядка, установленного данным пунктом, недействительны.

1.5.3. Оформленные надлежащим образом разъяснения Коллективного договора направляются в адрес заявителя.

РАЗДЕЛ 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Пункт 2.1. Социальное партнерство, его принципы.

2.1.1. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Организации возможна только на основе социального партнерства, под которым для целей настоящего Коллективного договора понимается система взаимодействия сторон по комплексному регулированию социально-трудовых отношений в Организации, осуществляемого на основе принципов, определенных настоящим Коллективным договором.

2.1.2. Принципы социального партнерства сторон представляют собой основные начала, в соответствии с которыми осуществляется эффективное взаимодействие Организации и Профсоюза по выполнению обязательств, принятых на себя в соответствии с настоящим Коллективным договором, а также по совместному решению организационных, социальных и иных задач, направленных на регулирование социально-трудовых отношений в Организации.

Пункт 2.2. Формы социального партнерства.

2.2.1. Социальное партнерство осуществляется сторонами в следующих формах:

а) Проведение сторонами коллективных переговоров по подготовке проекта Коллективного договора и соглашений о внесении в него изменений и дополнений, заключению Коллективного договора, а также по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, вытекающих из норм заключенного Коллективного договора.

б) Проведение совместных совещаний и консультаций по вопросам регулирования трудовых, организационных и социально-бытовых отношений в Организации, а также по вопросам совершенствования внутренних нормативных документов Организации, содержащих нормы трудового права.

в) Совместное осуществление мероприятий, направленных на активное участие работников в решении вопросов хозяйственной деятельности Организации.

г) Совместная организация и проведение мероприятий по организации трудового соревнования между коллективами филиалов Организации.

д) Совместная организация и проведение культурно-массовых и иных мероприятий, направленных на повышение производительности труда, на внедрение прогрессивных форм организации и стимулирования труда, повышение квалификации и профессиональную подготовку кадров.

е) Совместное осуществление мероприятий, направленных на:

- укрепление трудовой дисциплины, формирование в трудовых коллективах чувства ответственности за порученное дело;

- досудебное урегулирование трудовых споров в Организации.

ж) Совместное осуществление контроля за выполнением сторонами условий Коллективного договора.

2.2.2. При осуществлении социального партнерства сторон в формах, предусмотренных подпунктом 2.2.1 данного пункта, стороны вправе подписывать протоколы, планы мероприятий, а также принимать обязательные для исполнения совместные решения (постановления) Организации и Профсоюза, подписываемые уполномоченными представителями сторон.

Пункт 2.3. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Организации.

2.3.1. Основным органом социального партнерства сторон является Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Организации.

2.3.2. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Организации формируется из уполномоченных представителей сторон на паритетной основе.

2.3.3. Порядок формирования состава Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ее компетенция, права, обязанности и регламент работы, в т.ч. порядок созыва и проведения заседаний, а также все иные вопросы организации работы Комиссии определяются

Положением «О Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в АН ДОО «Алмазик»», утвержденным совместным постановлением Организации и Профсоюза.

Основными направлениями работы Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Организации являются:

- а) ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению Коллективного договора, а также по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в Организации, вытекающих из норм заключенного Коллективного договора;
- б) подготовка проекта Коллективного договора к заключению;
- в) внесение изменений, дополнений в Коллективный договор, продление срока его действия;
- г) организация контроля за исполнением заключенного Коллективного договора;
- д) решение иных вопросов, касающихся комплексного регулирования социально-трудовых отношений в Организации.

2.3.4. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, другие лица, связанные с переговорами, не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне. Лица, разглашающие указанные сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном федеральными законами.

2.3.5. Решения Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Организации обязательны к исполнению всеми сторонами социального партнерства и Коллективного договора.

Пункт 2.4. Информационное обеспечение социального партнерства.

2.4.1. Стороны информируют друг друга о намерениях принятия решений по вопросам, включенным в настоящий Коллективный договор, а также иным социально-экономическим проблемам, затрагивающим права и интересы работников Организации.

2.4.2. Организация обязуется информировать работников и Профсоюз о:

- а) долгосрочных планах Организации;
- б) задачах на год;
- в) формировании и изменении основных показателей финансово-экономического плана;
- г) итогах финансово-хозяйственной деятельности Организации - не реже одного раза в год;
- з) об уровне заработной платы, условиях труда;
- е) основных направлениях производственной деятельности Организации, перспективах развития, состоянии социальной сферы и важнейших организационных изменениях.

РАЗДЕЛ 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Пункт 3.1. Обязательства Организации.

Организация принимает на себя следующие обязательства:

- а) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и её субъектов, внутренние нормативные документы, соглашения, действие которых распространяется на Организацию в установленном законами порядке, условия настоящего Коллективного договора, трудовых договоров;
- б) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- в) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- д) создавать условия для профессионального и духовного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- е) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- ж) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- з) не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав всеми не запрещенными законом способами;
- и) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- к) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

л) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

м) рассматривать представления профсоюза Организации по охране труда о выявленных нарушениях законов и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениях в области охраны труда, принимать меры по их устранению;

н) производить совместно с Профсоюзом ознакомление всех работающих и вновь принимаемых на работу работников с Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила ВТР), действующим Коллективным договором и внутренними нормативными документами Организации, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Пункт 3.2. Обязательства Профсоюза.

Профсоюз принимает на себя следующие обязательства:

а) соблюдать законы и нормативные правовые акты Российской Федерации и её субъектов, внутренние нормативные документы Организации, условия настоящего Коллективного договора;

б) способствовать устойчивой деятельности Организации присущими профсоюзам методами;

в) нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

г) при наличии оснований ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания с работника, являющегося членом профсоюза;

д) содействовать организации трудового соревнования и конкурсов профессионального мастерства;

е) добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

ж) контролировать соблюдение Организацией законодательства о труде и об охране труда, условий настоящего Коллективного договора, других внутренних документов Организации;

з) в период действия Коллективного договора при условии выполнения Организацией его положений не настаивать на пересмотре положений настоящего Коллективного договора, если выдвигаемые профсоюзом Организации предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Организацию.

Пункт 3.3. Обязательства работников.

Работники принимают на себя следующие обязательства:

а) полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

б) соблюдать Правила ВТР, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, должностные инструкции;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) выполнять установленные нормы труда;

д) способствовать повышению эффективности оказываемых услуг, улучшению качества оказываемых услуг;

е) бережно относиться к имуществу Организации и других работников;

ж) незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Организации;

з) создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, уважать права друг друга.

РАЗДЕЛ 4. ЗАНЯТОСТЬ И ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА

Пункт 4.1. Занятость персонала.

4.1.1. Организация обеспечивает стабильную занятость своих работников в соответствии с их квалификацией, профессиональными навыками.

4.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по этому основанию Организация обязана в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров.

4.1.3. Организация обязуется не менее чем за три месяца информировать Профсоюз и территориальные органы службы занятости населения о предполагаемом массовом высвобождении работников.

Организация и Профсоюз признают критерии массового высвобождения в случаях сокращения численности или штата работников Организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.1.4. До принятия решений о сокращении численности или штата работников, Организация обязуется предпринимать следующие меры, направленные на сохранение кадрового потенциала:

- а) внутреннее перемещение персонала;
- б) ликвидация вакансий;
- в) ограничение сверхурочных работ;
- г) перевод работников в режим неполного рабочего времени;
- д) снижение издержек Организации, в том числе административно-управленческих расходов.

4.1.5. Работникам, высвобождаемым в связи с прекращением деятельности филиала Организации, сокращением численности или штата работников предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

Пункт 4.2. Подготовка персонала.

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель в соответствии с главами 31 и 32 Трудового кодекса РФ.

Возмещение работником затрат, связанных с его обучением производится согласно статье 249 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Пункт 5.1. Продолжительность рабочего времени.

5.1.1. Для работников с нормальными условиями труда устанавливается норма рабочего времени 40 часов в неделю.

5.1.2. Для женщин, работающих в филиалах Организации, в соответствии со ст. 320 Трудового кодекса РФ, устанавливается норма рабочего времени 36 часов в неделю.

5.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени по категориям определена Правилами ВТР п.8.4.

5.1.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Пункт 5.2. Суммированный учет рабочего времени.

5.2.1. Суммированный учет рабочего времени вводится в филиалах Организации в случаях, когда при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени вводится с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал или иной период времени, но не более года), не превышала нормального числа рабочих часов.

5.2.2. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами ВТР Организации.

Пункт 5.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.3.1. Организация вправе в порядке, установленном трудовым законодательством, привлекать работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника:

- а) для выполнения сверхурочной работы,

б) если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

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

5.3.3. Перечень должностей работников Организации с ненормированным рабочим днем установлен Приложением №2 к Правилам ВТР.

Пункт 5.4. Работа в ночное время.

5.4.1. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

5.4.2. К работе в ночное время не допускаются:

а) беременные женщины;

б) работники, не достигшие возраста восемнадцати лет;

5.4.3. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Пункт 5.5. Обязательства Организации в части учета рабочего времени.

5.5.1. Начальники отделений, заведующие детских садов филиалов Организации обязаны обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Определение продолжительности сверхурочных работ при суммированном учете рабочего времени производится в соответствии с Правилами ВТР Организации, регламентирующими порядок определения продолжительности сверхурочных работ при суммированном учете рабочего времени и их оплаты.

5.5.2. Организация обязуется осуществлять учет рабочего времени работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а Профсоюз контролировать установление льгот и преимуществ за работу с вредными условиями.

РАЗДЕЛ 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Пункт 6.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены).

6.1.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который не включается в рабочее время. Время предоставления перерыва, и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами ВТР Организации.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами ВТР Организации.

6.1.2. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Пункт 6.2. Выходные дни.

6.2.1. Всем работникам Организации предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресенье, вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников не может быть менее 42 часов. При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного отдыха должна соблюдаться в среднем за учетный период.

6.2.2. На работах, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно Правилам ВТР Организации.

6.2.3. При режиме работы с суммированным учетом рабочего времени выходные дни могут предоставляться работникам согласно графику работы.

Пункт 6.3. Нерабочие праздничные дни.

6.3.1. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации в соответствии с Трудовым кодексом РФ являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

6.3.2. При совпадении выходных и нерабочих праздничных дней, перенос выходных дней производится в порядке, предусмотренном статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.3. В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Пункт 6.4. Продолжительность отпусков.

6.4.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, определенные действующим законодательством.

6.4.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Перечень должностей и профессий Организации, работа в которых дает право на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска определен Приложением № 3 к Правилам ВТР Организации.

6.4.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:

- а) Работающим в районах Крайнего Севера - продолжительностью 24 календарных дня.
- б) Работникам с ненормированным рабочим днем - продолжительностью от 7 до 14 календарных дней. Перечень должностей (профессий) работников, имеющих право на предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, и продолжительность такого отпуска определены Приложением № 2 к Правилам ВТР Организации.
- в) Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ) - минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Пункт 6.5. Порядок и очередность предоставления оплачиваемых отпусков.

6.5.1. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Организации. По соглашению сторон трудового договора оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных отпусков, установленной в Организации.

6.5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом Организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязан формировать графики отпусков, предусматривающие использование работником имеющегося у него текущего права на компенсацию расходов по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно.

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

6.5.3. Отпуск вне графика предоставляется по письменному заявлению работника для сопровождения детей, супруга, родителей обоих супругов на лечение по заключению КЭК (клинико-экспертной комиссии) или вызова медицинского учреждения, заверенного руководителем учреждения.

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

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

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

6.5.5. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Пункт 6.6. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

6.6.1. Работникам Организации, не воспользовавшимся либо воспользовавшимся частично правом на очередной оплачиваемый отпуск, по их письменному заявлению Организация может производить выплату денежной компенсации за имеющийся резерв неиспользованного отпуска, превышающий ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, в пределах периода, предусмотренного в утвержденных графиках отпусков и при наличии финансовой возможности Организации.

6.6.2. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

6.6.3. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Пункт 6.7. Отзыв работника из отпуска.

Отзыв работника Организации из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по письменному заявлению работника Организации должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года, либо присоединена к очередному отпуску за следующий рабочий год, либо считается компенсированной суммой выплаченных отпускных.

Пункт 6.8. Реализация права на отпуск при увольнении работника.

6.8.1. При увольнении из Организации работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

6.8.2. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об

увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

6.8.3. При совпадении периода предоставления отпуска работнику согласно графику отпусков с периодом его уведомления о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, Организация обязана предоставить работнику очередной отпуск в строгом соответствии с утвержденным графиком отпусков. Если отпуск до увольнения по сокращению численности или штата работников не использован работником и не совпадает с периодом его уведомления о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, Организация обязуется при увольнении выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.

Пункт 6.9. Отпуск без сохранения заработной платы.

6.9.1. 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.

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

- а) работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- д) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления - до 14 календарных дней в году.

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Пункт 7.1. Система оплаты труда работников.

7.1.1. Организация производит оплату труда работников на основе Положения «Об оплате труда работников АН ДОО «Алмазик»», утвержденного Попечительским советом (с последующими изменениями и дополнениями), настоящего Коллективного договора, других внутренних нормативных документов Организации.

7.1.2. Система оплаты труда Организации базируется на:

- а) Единой тарифной системе (ЕТС), определяющей размер оплаты труда за установленные нормы труда и дифференциацию оплаты в зависимости от сложности труда (квалификации работника), условий труда на рабочем месте, территориальных условий жизнедеятельности работника, значимости того или иного вида работ для Организации, личных деловых качеств работника и сложности выполняемых трудовых функций по профессии и должности;
- б) системе материального поощрения (премирования) работников;
- в) гарантиях в области оплаты труда, определенных Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

7.1.3. Организация обязуется принимать решения по системе оплаты труда, формам материального поощрения, размерам тарифных ставок (окладов), нормам труда в соответствии с действующим законодательством по согласованию с Профсоюзом.

7.1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего установленные нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже величины рассчитанной с учетом установленного нормативными правовыми актами РФ минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента и максимального размера процентных надбавок, установленных на территории, соответствующей месту работы работника. В случаях, когда месячная заработная плата работника ниже минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента и максимального размера процентных

надбавок, установленных на территории, соответствующей месту работы работника, ему устанавливается доплата до этого уровня.

Пункт 7.2. Тарифные ставки и оклады.

7.2.1. Тарификация работ и установление тарифных разрядов рабочим производится с учётом Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, за исключением отдельных категорий рабочих, тарификация которых непосредственно предусмотрена Положением «Об оплате труда работников АН ДОО «Алмазик»».

Установление квалификационных разрядов руководителям, специалистам и служащим производится в соответствии с Положением «Об оплате труда работников АН ДОО «Алмазик»».

7.2.2. Тарифные ставки и оклады устанавливаются в соответствии с ЕТС исходя из 40-часовой продолжительности рабочей недели.

7.2.3. Присвоение очередного квалификационного разряда рабочему, повышение категории специалисту или руководителю производится после прохождения специального повышения квалификации или стажировки на основании решения аттестационной комиссии, с учетом потребности в работниках данной квалификации, определяемой замещением штатного расписания Организации.

7.2.4. Профсоюз контролирует правильность тарификации работ и присвоение разрядов рабочим, руководителям, специалистам и служащим.

Пункт 7.3. Система материального поощрения (премирования).

7.3.1. В Организации в целях усиления материальной заинтересованности, личной и коллективной ответственности работников за повышение эффективности и качества работы действует система премирования:

а) премирование по результатам работы за месяц – в соответствии с Положением «Об организации текущего премирования работников АН ДОО «Алмазик»»

б) премирование по другим основаниям:

- по итогам проведения трудового соревнования между филиалами Организации
- по итогам рейтинга детских садов- филиалов
- в честь профессионального праздника
- в связи с наступлением юбилейной даты (со дня рождения).

7.3.2. Премиирование в связи с наступлением юбилейной даты. Организация поощряет работников, отработавших в Организации не менее 5 (пяти) лет, с наступлением юбилейной даты - 50-летие со дня рождения работника и каждые последующие пятилетия. Выплата денежной премии к юбилею работника производится в размере установленного оклада с учетом персональной надбавки на основании приказа исполнительного директора Организации.

Подготовка приказа возлагается на отдел организации труда и заработной платы.

7.3.3. Премиирование в честь профессионального праздника. Основным профессиональным праздником, установленным для работников Организации, является «День воспитателя и всех дошкольных работников», который отмечается 27 сентября. В связи с празднованием профессионального праздника к работникам организации применяются следующие формы поощрения:

- выплата единовременной денежной премии;
- объявление благодарности.

Единовременная денежная премия выплачивается согласно Положению «О праздновании юбилейных дат и профессионального праздника в Автономной дошкольной образовательной организации «Алмазик». Источником выплаты денежной премии к профессиональному празднику является фонд заработной платы организации. Выплата единовременной денежной премии к профессиональному празднику производится на основании приказа исполнительного директора Организации. В приказ о выплате единовременной денежной премии включаются работники организации, состоящие в штате на дату подготовки приказа.

Ответственность за подготовку документов к проекту приказа возлагается на кадровую службу.

Подготовка приказа возлагается на отдел организации труда и заработной платы

Пункт 7.4. Компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.4.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, устанавливается доплата за условия труда в соответствии с Положением «Об оплате труда работников АН ДОО «Алмазик»».

7.4.2. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (ст. 151 Трудового кодекса РФ) устанавливаются доплаты в размере:

- до 50% к тарифной ставке (окладу) работникам основного персонала, которым эта доплата установлена;

- до 30% к тарифной ставке (окладу) работникам административно - управленческого персонала, которым эта доплата установлена.

7.4.3. Организация производит другие доплаты стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с Положением «Об оплате труда работников АН ДОО «Алмазик»».

Пункт 7.5. Другие гарантии в области оплаты труда.

7.5.1. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с п. 5.2. Положения «Об оплате труда работников АН ДОО «Алмазик»» и Правилами ВТР Организации, регламентирующими порядок определения продолжительности сверхурочных работ при суммированном учете рабочего времени и их оплаты.

7.5.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере:

а) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – по двойной дневной или часовой тарифной ставкам;

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.5.3. Время простоя оплачивается в следующих размерах:

а) Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника.

б) Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Оплата времени простоя работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по причинам, независящим от Организации и работника, производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в указанных районах и местностях.

в) Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

7.5.4. В целях социальной защиты работников, и приступивших к работе после нахождения в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком, сохраняется уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории сроком на 1 (один) год.

7.5.5. В целях привлечения педагогических работников по дефицитным специальностям (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель), в случае перевода педагогических работников на вышеуказанные специальности, производить оплату труда с учетом имеющейся не профильной квалификационной категории до проведения плановой аттестации по новому профилю.

Пункт 7.6. Индексация заработной платы.

В целях защиты работников от повышения уровня цен на потребительские товары и услуги производится индексация заработной платы работников на основании Положения «Об индексации заработной платы работников Организации» (Приложение №1 к настоящему Коллективному договору).

Пункт 7.7. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

7.7.1. Расчетные листки, с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц, выдаются или доводятся до сведения работников иным способом, установленным организационно- распорядительным документом Организации, не менее чем за день до выплаты заработной платы за отчетный месяц.

7.7.2. Выплата заработной платы работникам Организации производится два раза в месяц в следующие сроки:

- 24-го числа текущего месяца - выплата заработной платы за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени за период с 1 по 15 число текущего месяца;
- 9-го числа месяца, следующего за отчетным, производится окончательный расчет и выплата заработной платы за отчетный месяц.

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

7.7.3. Выплату заработной платы Организация производит по заявлению работника по безналичному расчету с использованием банковских карт международной и национальной платежных систем на один счет, открытый работником в кредитных организациях (банках), с которыми Организацией заключены договоры по реализации зарплатного проекта. Организация может производить выплату заработной платы на один счет, открытый работником самостоятельно в другой кредитной организации (банке), зарегистрированной на территории Российской Федерации, на основании письменного заявления работника. При этом расходы, связанные с выпуском и обслуживанием карты, несет работник.

7.7.4. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса РФ).

7.7.5. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от Организации, производится в день увольнения (статья 140 Трудового кодекса РФ).

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Пункт 8.1. Гарантии и возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

8.1.1. При направлении в служебную командировку Организация гарантирует работнику сохранение места работы (должности), среднего заработка и возмещает ему следующие расходы:

- а) расходы по проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы;
- б) расходы по найму жилого помещения, включая оплату дополнительных услуг, оказываемых в гостиницах, за исключением расходов на обслуживание в барах и ресторанах, расходов на обслуживание в номере, расходов за пользование рекреационно-оздоровительными объектами;
- в) суточные;

Суточные возмещаются с учетом дней убытия и прибытия из командировки. Днем выезда в командировку считается день отправления транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем прибытия – день прибытия транспортного средства в место его постоянной работы.

8.1.2. Порядок, размеры суточных и возмещения иных расходов, связанных со служебными командировками, устанавливаются организационно-распорядительными документами Организации.

Пункт 8.2. Дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни.

Работникам с повременной, повременно-премиальной оплатой труда, которым установлены часовые тарифные ставки (за исключением работников, работа которых в нерабочие праздничные дни не прерывается) за нерабочие праздничные дни в Российской Федерации в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса РФ, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Дополнительное вознаграждение за один нерабочий праздничный день устанавливается в размере тарифной ставки работника 1 разряда умноженной на 8 (продолжительность рабочего дня в часах).

На указанную выплату не начисляется премия, районный коэффициент, надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, другие выплаты, доплаты и надбавки.

Дополнительное вознаграждение не начисляется и не выплачивается за нерабочие праздничные дни, приходящиеся на периоды отсутствия на рабочем месте по причинам:

- очередного отпуска;
- периода времени нетрудоспособности;
- отпуска без сохранения заработной платы.

Пункт 8.3. Компенсация расходов по оплате ежедневного проезда.

Работникам Организации компенсируются расходы по оплате ежедневного проезда на работу и обратно на пригородном общественном транспорте в порядке, установленном внутренним документом Организации.

Пункт 8.4. Компенсация расходов по оплате стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

8.4.1. Работник Организации имеет право на компенсацию один раз в два года расходов по оплате проезда к месту использования отпуска (ежегодного, без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком) и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным автотранспортом, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов, включая норму багажа, разрешенную для бесплатного провоза на том виде транспорта или для класса обслуживания, которым следует работник.

8.4.2. Работник Организации имеет право на компенсацию один раз в два года расходов по оплате проезда к месту отдыха и обратно неработающих членов его семьи, находящихся на иждивении работника (далее – неработающие члены семьи), в том случае, если указанные члены семьи зарегистрированы по месту жительства (пребывания) и фактически проживают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях только в пределах территории Российской Федерации.

Компенсация расходов по оплате проезда неработающих членов семьи работника производится независимо от времени использования отпуска работником, на условиях компенсации расходов по проезду самого работника.

Под неработающими членами семьи работника, находящимися на его иждивении, понимаются следующие лица:

а) несовершеннолетние дети работника (в том числе усыновленные, удочеренные), а также несовершеннолетние подопечные, находящиеся на попечении или под опекой у работника (за исключением несовершеннолетних детей, обучающихся на дневных (очных) отделениях образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций);

б) совершеннолетние дети работника (в том числе усыновленные, удочеренные), а также совершеннолетние подопечные, находящиеся на попечении у работника, обучающиеся в общеобразовательных организациях.

8.4.3. Компенсация расходов по проезду несовершеннолетних детей, совершеннолетних детей, обучающихся в общеобразовательных организациях, предоставляется следующим категориям работников:

а) родителям (усыновителям) состоящим в зарегистрированном браке, у которых ребенок находится на иждивении;

б) опекунам;

в) попечителям;

г) работнику, не являющемуся родителем несовершеннолетнего ребенка, совершеннолетнего ребенка, обучающегося в общеобразовательной организации, но состоящему в зарегистрированном браке с матерью (отцом) этого ребенка, и у которого ребенок находится на иждивении;

д) работнику, имеющему несовершеннолетнего ребенка или совершеннолетнего ребенка, обучающегося в общеобразовательной организации, проживающего в связи с расторжением брака родителей отдельно с другим родителем (матерью, отцом). Компенсация расходов по оплате проезда такого ребенка указанному работнику предоставляется только в том случае, если ребенок

проживает в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и если родитель, с которым проживает ребенок, не является работником Организации и воспитывает этого ребенка самостоятельно.

Иным категориям работников компенсация расходов по проезду несовершеннолетних детей и совершеннолетних детей, обучающихся в общеобразовательных организациях, не предоставляется.

8.4.4. Работникам Организации, являющимся одинокой матерью или отцом, воспитывающим ребенка без матери или отца, единственным опекуном/попечителем компенсация расходов по проезду несовершеннолетнего ребенка или совершеннолетнего ребенка, обучающегося в общеобразовательной организации, предоставляется ежегодно.

Положения настоящего подпункта применяются к не состоящим в браке женщинам, которые воспитывают указанных детей самостоятельно в одном из следующих случаев:

- а) смерти отца ребенка (подтверждается свидетельством о смерти);
- б) рождения ребенка вне брака, подтвержденного справкой ЗАГСа (в случае если отцовство не установлено) либо свидетельством о рождении ребенка и справкой с места жительства о совместном проживании с ребенком (в случае если отцовство установлено);
- в) расторжения брака с отцом ребенка при условии совместного проживания ребенка с матерью (подтверждается свидетельством о расторжении брака и справкой с места жительства).

Положения настоящего подпункта применяются к не состоящим в браке мужчинам, которые воспитывают детей самостоятельно в одном из следующих случаев:

- а) смерти матери ребенка (подтверждается свидетельством о смерти);
- б) рождения ребенка вне брака при условии проживания ребенка с отцом (подтверждается свидетельством о рождении ребенка и справкой с места жительства о совместном проживании с ребенком);
- в) расторжения брака с матерью ребенка при условии проживания ребенка с отцом (подтверждается свидетельством о расторжении брака и справкой с места жительства).

К другим категориям работников данный подпункт не применяется.

8.4.5. Работники Организации имеют право на компенсацию Организацией один раз в два года расходов по оплате проезда по территории Российской Федерации к месту отдыха и обратно дееспособных, несовершеннолетних и не состоящих в браке совершеннолетних детей в возрасте до 24 лет, находящихся на иждивении работника и обучающихся на дневных (очных) отделениях образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, по одному из маршрутов (либо по двум из выбранных маршрутов в одном направлении):

- место учебы - место жительства родителей,
- место учебы - место проведения отдыха,
- место жительства родителей - место проведения отдыха.

Компенсация по оплате проезда указанных детей предоставляется одному из родителей (усыновителю, опекуну, попечителю).

8.4.6. Порядок и условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работников Организации и неработающих членов их семей, указанных в подпунктах 8.4.1, 8.4.2, 8.4.3, 8.4.4, 8.4.5 данного пункта, установлен Положением о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа работников АН ДОО «Алмазик».

8.4.7. Работникам, имеющим стаж работы в Организации не менее 3-х лет, дополнительно (сверх установленного пунктом 8.4.1 настоящего Коллективного договора) предоставляется один раз в два года право на компенсацию расходов по оплате проезда работника к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации рейсами АО «Авиакомпания «АЛРОСА». Порядок и условия предоставления указанной компенсации установлены Положением о порядке дополнительной компенсации расходов по оплате стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работников АН ДОО «Алмазик».

Пункт 8.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.

8.5.1. Работникам, поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам высшего образования и среднего профессионального

образования, расходы по проезду к месту нахождения образовательной организации и обратно возмещаются в соответствии со статьями 173, 173.1 и 174 Трудового кодекса РФ.

8.5.2. По соглашению работодателя и работника, совмещающего работу с получением высшего образования или среднего профессионального образования, ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работнику, может быть присоединен к дополнительному учебному отпуску с сохранением среднего заработка.

В случае совпадения учебного отпуска с ежегодным оплачиваемым отпуском, установленным графиком отпусков, последний, по соглашению работодателя и работника, совмещающего работу с получением образования, может быть перенесен.

Если право на дополнительный учебный отпуск возникло у работника во время нахождения его в ежегодном оплачиваемом отпуске, то этот отпуск продлевается на число дней дополнительного учебного отпуска.

Дополнительный учебный отпуск предоставляется работнику только по предъявлению справки-вызова образовательной организации.

Если право на дополнительный учебный отпуск возникает у женщины в период отпуска по уходу за ребенком, то она может получить дополнительный учебный отпуск, прервав отпуск по уходу за ребенком. По окончании учебного отпуска женщине по её заявлению предоставляется неиспользованная часть отпуска по уходу за ребенком, при этом отпуск по уходу за ребенком за счет учебного отпуска не продлевается.

8.5.3. Направление работников Организации на обучение по программам повышения квалификации и возмещение связанных с этим расходов производится в порядке, установленном для работников, направляемых в служебные командировки.

8.5.4. С работниками, направленными Организацией в образовательные организации для обучения по образовательным программам и программам профессиональной переподготовки без отрыва или с отрывом от работы, заключается ученический договор в соответствии с главой 32 ТК РФ.

Пункт 8.6. Гарантии при временной нетрудоспособности.

8.6.1. В случае временной нетрудоспособности и в связи с материнством работникам Организации выплачиваются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам в размерах, исчисленных в соответствии с действующим законодательством в области обязательного социального страхования.

8.6.2. В целях социальной защиты работников, Организация производит оплату пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам в повышенном размере по отношению к действующему законодательству в области социального страхования:

а) в случае временной нетрудоспособности продолжительностью свыше 30 календарных дней:

- при не превышении среднего заработка работника размера пособия, исчисленного в соответствии с законодательством в области обязательного социального страхования – в размере пособия, исчисленного в соответствии с законодательством в области обязательного социального страхования;

- при превышении среднего заработка работника размера пособия, рассчитанного исходя из предельной величины среднедневного заработка, определенного законодательством в области социального страхования - работнику за весь период временной нетрудоспособности (начиная с первого дня) выплачивается разница между средней заработной платой работника, включающей виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, и размером пособия, рассчитанного исходя из предельной величины среднедневного заработка, с понижающим коэффициентом 0,8.

б) выплата работникам пособий по беременности и родам производится Организацией в размере, установленном для пособия по временной нетрудоспособности продолжительностью свыше 30 календарных дней.

8.6.3. С целью анализа структуры заболеваемости работник, получивший заболевание или травму за пределами постоянного места жительства (командировка, отпуск) и повлекшие за собой временную утрату трудоспособности, обязан представить выписку из амбулаторной карты (истории болезни) уполномоченному медицинскому работнику.

8.6.4. Пособие по временной нетрудоспособности на период простоя выплачивается в том же размере, в каком сохраняется за это время заработная плата, но не выше размера пособия, которое работник получал бы по общим правилам.

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

В случае невозможности перевести работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и выплатой в размере одной тарифной ставки первого разряда в соответствии с Положением «Об оплате труда работников АН ДОО «Алмазик» за каждый полный месяц отстранения от работы. Если срок отстранения от работы составил не полный месяц, то выплата производится пропорционально времени отстранения от работы».

Пункт 8.7. Гарантии работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет.

Организация производит дополнительную ежемесячную выплату работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, в размере 30 % от тарифной ставки первого разряда в соответствии с Положением «Об оплате труда работников АН ДОО «Алмазик»» с применением районного коэффициента.

Пункт 8.8. Гарантии и компенсации работникам Организации, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.8.1. До принятия Правительством РФ нормативного акта, устанавливающего районные коэффициенты к заработной плате, сохраняются ранее установленные размеры районных коэффициентов к заработной плате работников:

- а) 2,0 – территории Мирнинского района Республики Саха (Якутия), расположенные за Полярным кругом не южнее 65 градусов северной широты: поселок Айхал и город Удачный;
- б) 1,7- территории районов Республики Саха (Якутия), расположенные до Полярного круга южнее 65 градусов северной широты: Мирнинский.

8.8.2. Работнику, проработавшему в Организации не менее 3 (трех) лет и членам его семьи расходы по переезду оплачиваются согласно Положению «О порядке возмещения расходов в связи с выездом АН ДОО «Алмазик» из районов Крайнего Севера».

К членам семьи работника относятся:

- а) несовершеннолетние дети работника (в том числе усыновленные, удочеренные), а также несовершеннолетние подопечные, находящиеся на попечении или под опекой у работника;
- б) совершеннолетние дети работника (в том числе усыновленные, удочеренные), а также совершеннолетние подопечные, находящиеся на попечении у работника, обучающиеся в общеобразовательных организациях.

Если переезд работника связан с навигацией, то право требования возмещения расходов по последнему месту работы сохраняется у работника в течение 6 месяцев со дня окончания навигации.

Если переезд работника не связан с навигацией, то право требования возмещения расходов по последнему месту работы у работника сохраняется в течение 6 месяцев со дня увольнения.

Возмещение расходов в связи с переездом к новому месту жительства производится после увольнения работника и только в случае его фактического выезда при предоставлении:

- заявления о компенсации расходов по проезду и провозу багажа в связи с переездом к новому месту жительства;
- копии паспорта с отметкой о снятии с регистрационного учета по месту жительства;
- документов, подтверждающих состав семьи и факт неиспользования данной льготы другими членами семьи;
- подлинников проездных документов, а также оформленных на работника документов, подтверждающих произведенные им расходы по провозу багажа.

Возмещение расходов, связанных с переездом к новому месту жительства, производится один раз, о чем делается отметка в личной карточке работника.

8.8.3. Организация производит компенсацию расходов по оплате проезда и провоза багажа работникам, проработавшим в Организации не менее 3 (трех) лет и членам их семей, в случае переезда к месту жительства внутри Республики Саха (Якутия) в связи с расторжением трудового

договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия. Компенсация расходов производится согласно локальному нормативному акту Организации.

8.8.4. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается с первого дня работы доплата, компенсирующая отсутствие (неполный размер) процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в указанных районах или местностях. В случае увольнения из Организации по основаниям, предусмотренным п. 3, 5-11 ч.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации, и при трудоустройстве в последующем в Организацию начисление работникам процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по новому месту работы осуществляется в общем порядке без установления доплаты, компенсирующей её отсутствие (неполный размер).

Пункт 8.9. Гарантии в случае смерти работника или членов его семьи.

8.9.1. Организация оказывает единовременную материальную помощь в четырехкратном размере тарифной ставки первого разряда в соответствии с Положением «Об оплате труда работников АН ДОО «Алмазик»:

- работнику Организации в случае смерти его близких родственников (супруг(а), дети, родители или опекуны, родной брат, родная сестра);
- в случае смерти работника Организации одному из членов семьи (супруг(а), дети, родители) умершего работника;
- работнику Организации в случае рождения мертвого ребенка.

Единовременная выплата предоставляется только одному из членов семьи (супругам, родителям, детям), если они одновременно работают в организации. Право на получение выплаты определяется по заявлению работников.

8.9.2. Организация возмещает по заявлению работника на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих понесенные работником расходы, связанные с:

- кремацией;
- доставкой груза «200» до места похорон, включая расходы по приобретению (изготовлению) цинкового гроба и транспортировочного ящика.

Пункт 8.10. Гарантии работникам, прекратившим трудовую деятельность в связи с выходом на пенсию.

Работникам Организации, имеющим стаж работы в Организации не менее 5 (пяти) лет и прекратившим трудовую деятельность в связи с выходом на пенсию впервые при наличии пенсионных оснований, выплачивается единовременная денежная премия в размере установленного оклада с учетом персональной надбавки.

Датой выхода работника на пенсию считается дата, указанная в приказе об увольнении (расторжении трудового договора) по соответствующему основанию.

РАЗДЕЛ 9. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ЛЬГОТЫ, ПЕНСИОННОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Пункт 9.1. Дополнительное медицинское обеспечение.

9.1.1. Организация заключает договор со страховой компанией на дополнительное медицинское обеспечение работников Организации по Программе добровольного медицинского страхования (далее Программа ДМС).

9.1.2. Организация в исключительных случаях направляет работников Организации и их детей дошкольного, школьного возраста по заключению КЭК и лечебных учреждений на обследование и лечение в соответствии с Порядком предоставления работникам Организации дополнительной медицинской помощи по Программе добровольного страхования (Приложение № 2 к Коллективному договору).

Перечень медицинских услуг, предоставляемых по Программе ДМС, а также Порядок предоставления дополнительной медицинской помощи по Программе ДМС установлены договором ДМС.

Пункт 9.2. Оздоровление и санаторно-курортное лечение работников и членов их семей.

9.2.1. Организация и Профсоюз признают, что сохранение, укрепление здоровья трудящихся и членов их семей, а также создание благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах Организации являются приоритетными задачами.

9.2.2. Организация производит выдачу и оплату путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление детей согласно заключенным договорам и Положению о порядке распределения, оформления и выдачи путевок на санаторно-курортное лечение или оздоровительный отдых работников АН ДОО «Алмазик».

9.2.3. Условия возмещения стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и отдых работников Организации и на оздоровление детей за счет собственных средств работника и средств Организации устанавливаются Положением о порядке распределения, оформления и выдачи путевок на санаторно-курортное лечение или оздоровительный отдых работников АН ДОО «Алмазик», согласованным с Профсоюзом.

9.2.4. Путевки на лечение и отдых выделяются работникам Организации не чаще, чем один раз в 2 года. Путевки в оздоровительные учреждения в период межсезонья с 1 октября по 1 апреля могут выделяться ежегодно.

9.2.5. Распределение путевок, приобретенных за счет средств Организации на санаторно-курортное лечение, отдых работников Организации и оздоровление детей, производится совместным решением Организации и Профсоюза на основании решения комиссии по социальным вопросам.

Пункт 9.3. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа.

В целях развития культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в коллективах Организация и Профсоюз осуществляют мероприятия по:

- развитию существующих и организации новых спортивных и творческих коллективов;
- организации и финансированию спортивных мероприятий, согласно календарным планам и сметам затрат;
- возрождению художественной самодеятельности в трудовых коллективах, вовлечению работников в занятия физической культурой и спортом путем проведения соревнований, конкурсов, смотров и других мероприятий, способствующих полноценному досугу работников Организации.

Организация и Профсоюз разрабатывают внутренние нормативные документы, регламентирующие проведение смотров-конкурсов на лучшую физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу в коллективах Организации с целью привлечения большего числа работников Организации к регулярным занятиям физкультурой и спортом, а также участию в художественной самодеятельности.

Пункт 9.4. Выделение новогодних подарков детям работников Организации.

9.4.1. Работникам, имеющим детей дошкольного и школьного возраста, и заключившим трудовой договор с Организацией не позднее 1 сентября текущего года, Организацией выделяются новогодние подарки.

9.4.2. Организация компенсирует расходы на приобретение и доставку новогодних подарков детям работников Организации дошкольного возраста (с 1 года) и школьного возраста (до 16 лет включительно).

Порядок доставки и выдачи подарков определяется совместным решением Организации и Профсоюза.

Пункт 9.5. Выделение наборов для новорожденных детей работников Организации.

9.5.1. Работникам при рождении ребенка Организацией выделяются наборы для новорожденных в порядке, установленном внутреннем документом Организации.

9.5.2. Наборы для новорожденных выделяются на основании заявления работника, поданному непосредственному руководителю. К заявлению прилагается копия паспорта сотрудника Организации, копия свидетельства о рождении ребенка.

9.5.3 Расходы на приобретение и доставку наборов для новорожденных детей работников компенсируются Организацией.

Пункт 9.6. Льгота по оплате услуг при посещении детского сада детьми работника Организации.

Льгота по оплате услуг детских садов предоставляется многодетным семьям работников Организации при посещении детского сада двумя и более детьми. Оплата услуг детских дошкольных учреждений производится в размере 50% от утвержденной платы.

Данная льгота предоставляется работнику, начиная с месяца, в котором было подано заявление о предоставлении льготы.

Если оба родителя являются работниками Организации, льгота по оплате услуг некоммерческой дошкольной образовательной организации предоставляется одному из родителей.

Для целей настоящего Коллективного договора многодетной семьей работника Организации является семья, имеющая трех и более детей.

Пункт 9.7. Оказание материальной помощи при исключительно затруднительном материальном положении.

9.7.1. Работникам Организации при исключительно затруднительном материальном положении, по совместному решению Организации и Профсоюза оказывается материальная помощь.

9.7.2. Порядок и условия оказания материальной помощи установлен Положением «Об оказании материальной помощи работникам АН ДОО «Алмазик».

9.7.3. Размер материальной помощи не должен превышать шестикратный размер тарифной ставки первого разряда в соответствии с Положением «Об оплате труда работников АН ДОО «Алмазик».

РАЗДЕЛ 10. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ

Пункт 10.1. Понятия «молодой работник», «молодой специалист».

В целях настоящего Коллективного договора молодым работником является работник Организации в возрасте до 35 лет включительно, независимо от уровня его образования, принятый на работу в Организацию на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

Молодым специалистом является работник Организации в возрасте до 35 лет включительно, имеющий высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, принятый на работу в Организацию на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

Пункт 10.2. Льготы, предоставляемые молодым работникам Организации.

10.2.1 Молодым работникам Организации, имеющим двух и более детей, Организация предоставляет следующую льготу:

- при одновременном посещении детского сада двумя и более детьми оплата за присмотр и уход производится в размере 50 % от утвержденной платы. Данная льгота предоставляется одному из супругов, начиная с месяца, в котором было подано заявление о предоставлении льготы.

Пункт 10.3. Льготы, предоставляемые молодым специалистам Организации.

10.3.1. При найме жилой площади семьей молодого специалиста или молодым специалистом, не имеющим семьи, Организация может компенсировать фактические затраты на оплату договора найма в размере не более 20 000,00 рублей на семью в соответствии с Положением «О порядке выплаты денежной компенсации за наем жилых помещений молодым специалистам организации АН ДОО «Алмазик» в пределах утвержденного бюджета организации.

Документами для предоставления указанной компенсации являются:

- личное заявление работника;
- договор найма жилого помещения (части жилого помещения) в простой письменной форме;

- выписка из Единого государственного реестра прав на недвижимое имущество и сделок с ним, содержащая сведения о жилом помещении (предоставляется по требованию комиссии по социальным вопросам Организации).

Данная льгота предоставляется на основании решения комиссии по социальным вопросам Организации начиная с месяца, в котором было подано заявление и документы, указанные настоящем подпункте. Действие данного пункта не распространяется на лиц, проживающих по договору социального найма.

РАЗДЕЛ 11. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Пункт 11.1. Обязательства по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

11.1.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

Для реализации задач по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников стороны договорились совместно осуществлять мероприятия по охране труда, пожарной безопасности и улучшению безопасности труда.

Организация принимает на себя обязательства по:

- обеспечению безопасных условий и охраны труда, проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ;

- обеспечению санитарно-гигиенических условий, предотвращающих возникновение профессиональных заболеваний работников

- обеспечению работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. N 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов"».

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Размер денежной компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью 2,5 %. Стоимость 1 литра молока определяется ежегодно организационно-распорядительными документами Организации, исходя из расчетных цен на данную продукцию.

11.1.2. Организация обязуется осуществлять обязательное страхование работников Организации от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением законных прав и интересов застрахованных работников Организации в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

11.1.3. Профсоюз осуществляет контроль за состоянием безопасности ведения работ и гигиены труда, выполнением Организацией своих обязанностей в этих вопросах, участвует в комиссиях по расследованию производственных травм и профессиональных заболеваний.

Каждый случай производственного травматизма с возможной постоянной утратой трудоспособности, групповой случай или случай со смертельным исходом считается чрезвычайным происшествием и рассматривается на совместных заседаниях Организации и Профсоюза.

Постановления Профсоюза по вопросам безопасности условий труда обязательны к рассмотрению Организацией.

Пункт 11.2. Органы контроля за состоянием охраны труда в Организации, гарантии их деятельности.

11.2.1. В Организации из представителей Профсоюза и Организации на паритетной основе создается и действует совместная комиссия по охране труд.

Комиссии по охране труда организует совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу 11 настоящего Коллективного договора об охране труда.

Уполномоченным по охране труда предоставляется 4 часа в месяц свободного от основной работы оплачиваемое время для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения вопросам охраны труда не менее 40 часов в году с сохранением средней заработной платы.

Организация обязуется провести обучение уполномоченных по охране труда за свой счет.

11.2.2. За активное участие и качественное выполнение возложенных на него функций по обеспечению охраны труда в филиале уполномоченный может быть материально и морально поощрен.

Пункт 11.3. Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной и коллективной защиты, организация обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, организация обучения по охране труда.

11.3.1. Организация обязуется за счет собственных средств:

- приобретать и своевременно выдавать работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными типовыми нормами,

- организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты.

При необходимости Организация, с учетом мнения Профсоюза, по отдельным видам работ устанавливает в соответствии с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 766н, дополнительные нормы выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и опасных производственных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

Работник обязан правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Работники обязаны использовать только выданную по месту работы, специальную одежду, обувь, средства индивидуальной и коллективной защиты и применять их исключительно при выполнении своих трудовых обязанностей.

Нормативный срок использования специальной одежды исчисляется с момента ее выдачи.

11.3.2. Организация обязуется производить оплату счетов на приобретение аптек для оказания доврачебной помощи в соответствии с суммами, запланированными на текущий год, в сроки, не превышающие двух месяцев.

11.3.3. Организация обязуется проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры в соответствии с Порядком, утвержденным приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», а также обязательное психиатрическое освидетельствование на основании приказа Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование".

Не допускается выполнение работниками трудовых обязанностей, связанных с вредными и(или) опасными условиями труда, без прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

Уклонение работников от прохождения медицинских осмотров или невыполнение ими рекомендаций по результатам обследования является нарушением трудовых обязательств, что влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания в установленном законом порядке.

11.3.4. Организация обязуется проводить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

11.3.5. Стороны признают приоритетным финансирование мероприятий по охране труда.

РАЗДЕЛ 12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

Пункт 12.1. Гарантии по обеспечению деятельности Профсоюза.

12.1.1. Организация признает Профсоюз единственным представителем и защитником прав и интересов работников Организации в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Организация признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ).

Организация принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Правила внутреннего трудового распорядка по согласованию с Профсоюзом.

Организация не реже одного раза в год знакомит Профсоюз с анализом финансово-хозяйственной деятельности и информирует о положении Организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, о состоянии социальной сферы и важнейших организационных изменениях.

12.1.2. В целях создания нормальных условий деятельности Организация предоставляет Профсоюзу:

- бесплатное выделение помещений для проведения собраний (конференций);
- ознакомление всех работающих и вновь принимаемых в Организацию работников с действующим Коллективным договором и другими локальными нормативными актами;
- функционирование системы безналичной уплаты членских профсоюзных взносов в Организации;
- предоставление руководителям выборного профсоюзного органа, не освобожденным от основной работы до двух дней в неделю с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также сохранение средней зарплаты на время их краткосрочной профсоюзной учебы (не более 18 дней в году).

12.1.3. Перечисление профсоюзных взносов производится Организацией бесплатно за тот период, за который выдается заработная плата, платежным поручением при сдаче документов в банковское учреждение для получения денег на заработную плату.

Пункт 12.2. Гарантии работникам, избранным в состав профсоюзных органов.

12.2.1. Организация признает, что:

а) работники Организации, избранные в состав профсоюзных органов и в комиссии по трудовым спорам, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета Организации.

б) увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителя (заместителя) Профсоюза, не освобожденных от основной работы, и работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.2.2. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по

охране труда, выполнением Коллективного договора профсоюзным органам предоставляется право на основании удостоверения, выданного Организацией и Профсоюзом сроком на 1 год беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места Организации.

Пункт 12.3. Гарантии Профсоюза.

12.3.1. Профсоюз гарантирует:

- защиту интересов членов Профсоюза, а также работников Организации, уполномочивших Профсоюз в установленном порядке представлять их интересы во всех государственных, местных и хозяйственных органах по обеспечению безопасных условий труда, организации справедливой заработной платы, регулированию рабочего времени, социальных льгот и гарантий, предусмотренных законодательством, данным коллективным договором;

- оперативную работу комиссии по трудовым спорам в течение всего срока действия Коллективного договора;

- бесплатную консультативную помощь работникам Организации по правовым, экономическим, организационным и другим вопросам, затрагивающим их трудовые и социально-экономические интересы;

- не санкционировать, не призывать, не одобрять и не содействовать прекращению работы, бойкотам, забастовкам работников Организации.

12.3.2. Профсоюз вправе в случае принятия Организацией решения, нарушающего условия Коллективного договора, внести Организации представление об устранении этих нарушений, которое должно быть рассмотрено в трехдневный срок.

В случае отказа Организации удовлетворить требования Профсоюза или при не достижении соглашения между ними в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством о разрешении коллективных трудовых споров.

РАЗДЕЛ 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Пункт 13.1. Ответственность сторон Коллективного договора.

13.1.1. В соответствии с действующим трудовым и административным законодательством Организация в лице ее уполномоченных представителей несет ответственность за невыполнение условий настоящего Коллективного договора, нарушение законодательства о труде и об охране труда, уклонение от участия в примирительных процедурах, переговорах о заключении Коллективного договора, за не предоставление информации, необходимой для осуществления контроля за исполнением настоящего Коллективного договора, за уклонение от получения требований Профсоюза и от участия в примирительных процедурах, а также за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

13.1.2. Профсоюз, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить Организации причиненные такой забастовкой убытки за счет своих средств в размере, определенном судом, в соответствии с частью 2 ст.417 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.1.3. При признании судом незаконными в соответствии со ст. 413 Трудового кодекса Российской Федерации действий работников Организации по участию в забастовках, повлекших приостановку работ, Организация имеет право ограничить или полностью прекратить выплату льгот и компенсаций, установленных настоящим Коллективным договором сверх действующего трудового законодательства, но не более размера нанесенного Организации ущерба.

13.1.4. Все иные вопросы, связанные с взаимными обязанностями и ответственностью сторон при разрешении коллективных трудовых споров в связи с настоящим Коллективным договором, разрешаются в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

Пункт 13.2. Контроль за выполнением условий Коллективного договора.

13.2.1. Функции по контролю за исполнением сторонами обязательств по настоящему Коллективному договору возлагаются на Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в Организации.

13.2.2. Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении ими обязательств по настоящему Коллективному договору.

При осуществлении контроля за выполнением настоящего Коллективного договора стороны

обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию.

13.2.3. Информация о выполнении сторонами настоящего Коллективного договора доводится до сведения трудовых коллективов, в том числе, через средства массовой информации.

Приложение № 1

ПОЛОЖЕНИЕ об индексации заработной платы работников АН ДОО «Алмазик»

Положение «Об индексации заработной платы работников АН ДОО «Алмазик»» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях защиты от инфляции и повышения уровня реального содержания заработной платы работников АН ДОО «Алмазик» (далее по тексту – Организация).

Положение определяет объекты, условия и порядок проведения индексации заработной платы работников Организации.

1. Основные понятия и определения

1.1. Индексация заработной платы (далее - индексация) – это установленный настоящим Положением механизм увеличения заработной платы в целях защиты работников от повышения уровня цен на потребительские товары и услуги с течением времени (инфляцией).

2. Общие положения

2.1. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги проводится не реже одного раза в календарный год в составе бюджета Организации в пределах утвержденного бюджета на финансовый год.

Решение о проведении индексации заработной платы, ее размере и периоде проведения принимается Попечительским советом исходя из финансово-экономических возможностей Организации.

3. Объекты индексации

3.1. Индексации подлежат:

- тарифные ставки (оклады), повышенные должностные (персональные) оклады и все виды фиксированных доплат, надбавок, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников АН ДОО «Алмазик» и трудовыми договорами работников.

4. Порядок проведения индексации

4.1. Отдел организации труда и заработной платы Организации готовит проект приказа о проведении индексации.

Приказ о проведении индексации подписывается исполнительным директором Организации.

5. Заключительные положения.

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента вступления в силу Коллективного договора и распространяется на всех работников Организации.

5.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение производится в том же порядке, в каком утверждается Положение.

ПОРЯДОК
предоставления работникам Организации дополнительной медицинской
помощи
по Программе добровольного медицинского страхования

1. Дополнительное медицинское обеспечение работников Организации осуществляется по Программам добровольного медицинского страхования (ДМС).
2. Дополнительная медицинская помощь оказывается медицинскими учреждениями Республики Саха (Якутия) и Российской Федерации, имеющими договорные отношения со страховыми компаниями, являющимися страховщиками Организации.
3. Застрахованными являются работники Организации, имеющие стаж работы в Организации не менее 2 лет.
4. Направление работников Организации в лечебные учреждения для получения дополнительной медицинской помощи осуществляют страховые организации по ходатайству Организации. В ходатайстве обязательно указывается фамилия, имя, отчество работника, его должность, стаж работы.
5. Страховая компания организует и оплачивает предоставление застрахованным работникам Организации дополнительной медицинской помощи в соответствии с Программой «Здоровье» по договору добровольного медицинского страхования.
6. Основанием для направления работника в медицинское учреждение для получения дополнительной медицинской помощи по программе «Здоровье», в том числе высококвалифицированной и специализированной, является решение клинико-экспертной комиссии территориального учреждения здравоохранения и главного врача Организации и только в случае, если такой вид медицинской помощи невозможно оказать в муниципальном медицинском учреждении по месту жительства работника в рамках ОМС.
7. Медицинское учреждение, в которое может быть направлен застрахованный, нуждающийся в медицинском обследовании и лечении, определяется по рекомендации КЭК, главного врача Организации совместно со страховой компанией.
8. Работник обязан прибыть в лечебное учреждение в срок, указанный в направлении.
9. Дети работников Организации дошкольного и школьного возраста могут быть направлены на обследование и лечение за счет средств Организации на основании решения клинико-экспертной комиссии территориального учреждения здравоохранения, ходатайства руководителя отделения, согласованного с главным врачом Организации.
10. Обследование и лечение работников Организации, самостоятельно обратившихся в медицинские учреждения без соответствующего направления, оплате не подлежат.