

Представитель работников:
Председатель профсоюза работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Центр
развития ребенка – детский сад «Алёнушка»»
п. Ясногорск

Л.М. Денисова
« 5 » сентября 2016 года

Представитель работодателя:
Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка –
детский сад «Алёнушка»»
п. Ясногорск



Н.Г. Сербина
2016 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка – детский
сад «Алёнушка»»
на 2016 – 2018 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива

« 5 » сентября 2016 года

Протокол № 50 от « 5 » сентября 2016 года

Зарегистрирован:

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ОЛОВЯННИНСКИЙ РАЙОН» Коллективный договор зарегистрирован " 21 " <u>сентября</u> 2016 г. Регистрационный № <u>10-2016</u> Подпись <u>Зупов И.В.</u>
--

п. Ясногорск
2016 год

Содержание

1. Общие положения.
2. Обязательства представителей сторон Договора.
3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка».
4. Трудовые отношения.
5. Оплата труда и нормы труда.
6. Рабочее время и время отдыха.
7. Условия и охрана труда.
8. Повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров, высвобождение работников и содействие их трудоустройству
9. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза.
10. Контроль за выполнением Договора.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен на уровне муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Алёнушка»» в соответствии с законодательством Российской Федерации и Забайкальского края с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ним экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников.

Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Договора (далее – стороны) являются:

- работники учреждения, (далее – работники), в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ (далее – профком);

- работодатель в лице их полномочного представителя МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка» (далее – Работодатель).

1.3. Договор распространяется на всех работников и работодателя.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Договором.

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Договором.

Работодатель и профком в установленном сторонами порядке осуществляют регистрацию коллективного договора учреждения в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.4.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работодателя и первичной профсоюзной организации.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. В месячный срок после подписания настоящего Договора Работодатель доводит текст Договора до профкома для его выполнения.

1.7. Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

II. Обязательства представителей сторон Договора

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения, и необходимость улучшения положения работников, Работодатель и профком договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательного учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года и принятых в ее развитие Федеральной целевой программы развития образования и приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующей комиссии по социальному партнерству.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.4. Содействовать реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников, предусмотренных действующим законодательством

2.2. Работодатель:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательного учреждения в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утверждёнными Законом Забайкальского края о краевом бюджете.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с федеральным и краевым законодательством.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с профкомом по организации деятельности образовательного учреждения в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания услуг в области образования.

2.2.4. При реализации функций государственного заказчика региональных целевых программ предоставляет профкому информацию о соответствующих краевых и районных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение профкома при разработке и реализации указанных программ.

2.2.6. Предоставляет профкому по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности «Работодатель» и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.7. Предоставляет возможность представителям профкома принимать участие в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях, а также в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами.

2.2.8. Обеспечивает учет мнения профкома при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичной профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства; разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

2.3.4. Содействует предотвращению в образовательном учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящий Договор.

2.3.5. Обращается в районные, краевые органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит с участием внештатной правовой инспекции экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка»

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства на уровне образовательного учреждения.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства созданной для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта договора и его заключения, внесения изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения договора.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемого договора на уровне образовательного учреждения.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективного договора образовательного учреждения, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования федеральных, региональных и районных целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих, совещательных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием «Договора» и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную текущую и запрашиваемую информацию о принимаемых

решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Работодателю рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.8. Содействовать осуществлению в образовательном учреждении в случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.10. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих бюджетных образовательных учреждений на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждений, включая принятие изменений в уставы в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

3.1.11. Содействовать осуществлению в образовательном учреждении мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав, в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием первичной профсоюзной организации, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета.

3.1.12. При разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных учреждений района учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В соответствии с п.1 статьей 35 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей профкома в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них профком, учитывать его мнение и положения настоящего договора.

3.2.2. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления образовательным учреждением (управляющий совет и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

3.3. Стороны рекомендуют при заключении коллективного договора предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определяемых коллективным договором;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях,

предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

IV. Трудовые отношения

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, законом «Об образовании в РФ» и другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом дошкольного образовательного учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим КД (Приложение №2 «Форма трудового договора с работником МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка»»)

4.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого издает приказ о приеме на работу в течение 3-х дней, со дня фактического начала работы (ст.68 ТК) и знакомит с ним работника под роспись.

4.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

4.5. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим рабочего времени, условия оплаты труда, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

4.6. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т. д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации, состоянию здоровья.

4.7. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора (до подписания) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

4.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании оплаты труда Работодатель и профком исходят из того, что:

5.1.1. Системы оплаты труда устанавливаются в образовательном учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Забайкальского края.

5.1.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным уровням профессиональных квалификационных групп, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный нормативными правовыми актами Забайкальского края.

5.2. Работодатель с учетом мнения профкома:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которые являются приложением к коллективному договору (Приложение № 3 «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Алёнушка»»), приложение №4 «Положение о премировании работников МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка»»).

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательного учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- с учетом существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по итогам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение № 13 «Перечень

доплат и повышений тарифных ставок (должностных окладов), входящих в тарифный фонд оплаты труда, выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных»);

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

- выплаты сверх минимального размера оплаты труда, доплат за выполнение работником дополнительной работы.

5.3. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решения о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

5.4. При изменении размера оплаты труда работника в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение наступает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются настоящим коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома, трудовым договором.

5.6. Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда и в соответствии с «Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР», утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного

оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда – на 12 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

5.8. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от её вида;
- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- перед наступлением пенсионного возраста;

5.9. Работодатель и профком договорились закрепить в коллективном договоре следующие положения:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника, перед наступлением пенсионного возраста, срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

5.10. Стороны считают необходимым:

5.10.1. Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменения действующих условий оплаты труда работников и руководителя учреждения.

5.10.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогического состава и других категорий работников образовательного учреждения для определения размера стимулирующих выплат;

5.10.3. Рекомендовать работодателю и первичной профсоюзной организации учреждения образования с целью поддержки молодых педагогических кадров предусмотреть в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет педагогической работы;

5.10.4. Согласились сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

5.10.5. Работодателю относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: руководству методическими объединениями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными

характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

5.10.6. Принимать меры по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.10.7. Не допускать неправомерных действий работодателя в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь Трудовым кодексом РФ (ст.136).

5.10.8. В целях снижения социальной напряженности в учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления окладов (должностных окладов) и распределения стимулирующего фонда.

5.10.9. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда совместно вырабатывать предложения по повышению уровня оплаты труда работников образовательного учреждения, ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждения на величину фактической инфляции в предшествующем году.

5.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.11.1. Заработная плата выплачивается работнику, посредством перечисления на указанный работником счет в банке в валюте РФ (в рублях).

5.11.2. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме до 10 числа следующего месяца извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате по средствам выдачи под роспись расчетного листка.

5.11.3. Форма расчетного листка (Приложение № 5 «Порядок, место и сроки выплаты в МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка», форма расчетного листка) утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Учреждение имеет заключенный договор на обслуживание с ВТБ24. Заработная плата выплачивается работнику, посредством перечисления на указанный работником счет в банке и обналичивается самостоятельно в любом банке указанного банка.

5.11.4. Сроки выплаты заработной платы:

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме: аванс до 01 и заработная плата до 16 числа следующего месяца. В случае задержки заработная плата выплачивается с индексацией.

VI. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

6.4. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя);
- имеющим ребенка до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членам семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- инвалидам 1 и 2 групп (не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда)

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится работнику пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ и не влечет за собой ограничения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя, по согласованию с профкомом.

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

6.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, по согласованию с профкомом, не позднее, чем за две недели наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст. 121-125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ (Приложение № 9 «Отпуска»)

6.8. Предоставлять работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха, питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются (Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Алёнушка»»)).

6.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом

ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

6.10. Привлечение работников к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.

6.11. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

6.12. Предоставлять очередной отпуск в экстренном случае по заявлению работника по семейным обстоятельствам при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в особых климатических условиях устанавливается продолжительностью 8 календарных дней; для районов, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней (в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

6.13.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (Приложение № 12 «Список профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда»).

6.13.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ, (не менее 3-х календарных дней) (Приложение № 10 «Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска»).

6.13.4. Предоставлять на основании письменного заявления работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по условиям коллективного договора:

- уход за больными членами семьи – до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

6.13.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, не более 14 дней.

6.13.6. Предоставлять на основании письменного заявления работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ст. 116 ТК РФ):

- регистрация брака работника (детей работника) – до 3 календарных дней в году;

- на похороны близких родственников (родители, дети, братья, сестры, бабушки, дедушки) – до 3 календарных дней в году.

6.13.7. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.13.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Алёнушка»»)).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.13.9. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Учредителем и Уставом. (Приложение №11 «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ ЦРР детский сад «Алёнушка» длительного отпуска сроком до одного года»).

6.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

VII. Условия и охрана труда

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Выносит на рассмотрение Учредителя предложения о финансировании мероприятий по охране труда в образовательном учреждении.

7.1.2. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации комиссию по охране труда. Обеспечивает работу комиссии по охране труда в соответствии с приказом Минобразования России от 11 марта 1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

7.1.3. Способствует назначению работника уполномоченного вести работу по охране труда, в системе управления безопасностью в образовательном учреждении. Осуществляет организационно-методическое руководство службой охраны труда. Обеспечивает нормативно-технической документацией по охране труда.

7.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждения и несчастных случаев с работниками для последующего рассмотрения, анализа с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.5. Информировывает профком в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма среди работников и воспитанников в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.6. Ежегодно рассматривает на совместном заседании состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программ по охране труда работников с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.7. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательного учреждения.

7.1.8. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.1.9. Обеспечивает проведение комплексных проверок состояния охраны труда в образовательном учреждении и его подготовки к новому учебному году совместно с главным специалистом по охране труда МР «Оловянинский район», начальником отдела ГО ЧС и муниципального хозяйства администрации МР «Оловянинский район», начальником ТПНД по Борзинскому, Оловянинскому районам и г. Борзя УНД ГУ МЧС России по Забайкальскому краю, специалистом территориального отдела Территориального управления федеральной службы Роспотребнадзора Забайкальского края в Оловянинском районе», внештатным техническим инспектором труда райкома профсоюза.

7.2. Комитет образования способствует деятельности образовательного учреждения, который в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание образовательных услуг. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему (Приложение № 6 «Соглашение по охране труда»).

7.2.2. Планирует затраты для финансирования и проведения конкретных мероприятий по охране труда посредством их включения в состав нормативных затрат на выполнение муниципального задания по оказанию образовательных услуг.

7.2.3. Обеспечивает за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом РФ, обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.4. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение санитарно - гигиенического обучения работников и обучение безопасным методам труда.

7.2.5. Обеспечивает участие профкома в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших в учреждении образования. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

7.2.6. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.2.7. Привлекают профком (техническую инспекцию труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных и принимаемых работ после проведения капитального ремонта.

7.2.8. Обеспечивает работников бесплатно спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством (Приложение № 8 «Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты», приложение № 7 «Перечень профессий и должностей работников МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка», имеющих право на выдачу смывающих и обезвреживающих средств»).

7.2.9. Организует проведение специальной оценки условий труда в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.3. Профком:

7.3.1. Организует внедрение системы управления по реализации защитных функций по охране труда в соответствии с методическими рекомендациями ЦС Профсоюза.

7.3.2. Обеспечивает оперативное и практическое руководство комиссией по охране труда, организует обучение и аттестацию уполномоченных по охране труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда; обеспечивает необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда; согласовывает нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

7.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

7.3.4. Обеспечивает осуществление общественного контроля охраны труда, качества проведения специальной оценки рабочих мест по условиям труда, углубленных медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда, состояния производственного травматизма и профзаболеваемости.

7.4. Руководящие органы Профсоюза осуществляют контроль и обобщают результаты деятельности профкома, которые с участием внештатных технических инспекторов и уполномоченных по охране труда совместно с представителями работодателя:

7.4.1. Осуществляют контроль состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда предусмотренных коллективным договором, соглашениями в соответствии со ст. 20 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4.2. Организуют проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

7.4.3. Участвуют в комиссиях по приемке образовательного учреждения к новому учебному году, доводят до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

7.4.4. Оказывают практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.4.5. Обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.4.6. Обеспечивают избрание уполномоченных лиц по охране труда, способствуют формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда учреждения, организуют их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.4.7. Участвуют в районных смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.4.8. Способствует формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда, введению должностей специалистов по охране труда, организации контроля состояния безопасности образовательного процесса в образовательном учреждении.

7.5. Стороны Договора:

- обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных органов, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

VIII. Повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров, высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Работодатель, по согласованию с профкомом, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, с учетом перспектив развития учреждения.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации необходимого числа работников, в соответствии с перспективным планом.

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

8.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

8.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям. Создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

8.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие стимулирующие выплаты к действующим окладам в соответствии квалификационной категории труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Включать в состав аттестационной комиссии представителя профкома.

Работодатель обязан:

8.3. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проект приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, социально-экономическое обоснование, принятое по согласованию с профкомом. Информировать орган Службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок, не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

8.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее четырех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы:

8.4.1. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 82 ТК РФ) производится по согласованию с профкомом.

8.5. Стороны договорились, что:

8.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники с более высокой производительностью труда и более высокой квалификацией;
- семейным – при наличии двух или более иждивенцев;
- в семье, в которой нет других работников с самостоятельным заработком;
- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональные заболевания;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

8.5.2. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в дошкольном учреждении ранее и уволенных в связи с сокращением численности или штата.

8.5.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

8.5.4. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увольнения беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- матерей-одиночек, имеющих детей в возрасте до 14 лет и детей-инвалидов до 18 лет.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации;
- 7) педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

9.2. Соглашения Комитета образования с органами местного самоуправления, а также коллективный договор могут предусматривать дополнительное выделение средств из местных бюджетов, направляемых на улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников образовательного учреждения.

9.3. Работники учреждения пользуются льготой для учреждений, расположенных в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, а также в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, установленными законодательством Российской Федерации (ст. 316, 317 Трудового Кодекса РФ) и Забайкальского края.

9.4. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения работников отрасли, в том числе путем их участия в государственной программе софинансирования накопительной части трудовой пенсии;
- сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных учреждений;
- поддержки молодых специалистов;
- повышения уровня заработной платы работников;
- системы мер по социальной поддержке работников;
- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением и спортивно-оздоровительными лагерями при наличии финансовых возможностей;

9.5. Стороны исходят из того, что Работодатель:

9.5.1. Осуществляет меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников за счет использования внебюджетных средств.

9.6. Комитет образования при формировании предложений к проекту районного бюджета на очередной год учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников учреждения за счет средств бюджета.

9.7. Стороны согласились не допускать случаев направления педагогических работников на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов (Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов»).

9.8. Профком:

- создает необходимые условия для оздоровления членов профсоюза и их детей, предусматривая выделение средств на удешевление стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и в детские оздоровительные лагеря;
- проводит мониторинг оздоровления членов профсоюза и их детей.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и

реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого соглашения между Федеральным агентством по образованию и Профсоюзом работников народного образования и науки, настоящего Договора, иных соглашений, устава учреждения.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

10.2.2. Предоставлять профкому учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

10.2.3. Не препятствовать профкому в реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профкому по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

10.2.5. Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, председатель профкома – без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах

коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

10.3.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в учреждении, занимающим педагогические должности, на условиях, определенных в коллективном договоре, может быть снижена учебная нагрузка.

10.3.5. Члены профкома, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, обучающих семинаров, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются настоящим коллективным договором.

10.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором.

10.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на один год.

10.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

10.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

10.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

10.7. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наград государственными, ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют органам управления образованием и районному комитету профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

XI. Контроль за выполнением Договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Договора.

11.2. Информация о выполнении настоящего Договора ежегодно рассматривается на совместном заседании и доводится до сведения работников учреждения.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Приложения к коллективному договору

1. Приложение № 1 – Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Алёнушка»».
2. Приложение № 2 – Форма трудового договора с работником МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка».
3. Приложение № 3 – Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Алёнушка»»
4. Приложение № 4 – Положение о премировании работников МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка».
5. Приложение № 5 – Порядок, место и сроки выплаты заработной платы в МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка».
6. Приложение № 6 – Соглашение по охране труда.
7. Приложение № 7 – Перечень профессий и должностей работников МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка», имеющих право на выдачу смывающих и обезвреживающих средств.
8. Приложение № 8 – Перечень профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, санитарная одежда, санитарная обувь и другие санитарные принадлежности
9. Приложение № 9 – Отпуска.
10. Приложение № 10 – Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска.
11. Приложение № 11 – Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка» длительного отпуска сроком до одного года.
12. Приложение № 12 – Список профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
13. Приложение № 13 – Перечень доплат и повышений тарифных ставок (должностных окладов), входящих в тарифный фонд оплаты труда. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.
14. Приложение № 14 – Перечень должностей работников, имеющих право на льготное пенсионное обеспечение.
15. Приложение № 15 – Перечень оснований для предоставления материальной помощи работникам.
16. Приложение № 16 – Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
17. Приложение № 17 – Порядок учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
18. Приложение № 18 – Перечень общественных должностей и работ, дающих право на дополнительные оплачиваемые отпуска.
19. Другие локальные акты.

Пронумеровано,
прошнуровано и
скреплено печатью
24 (двадцать четыре)
листа

