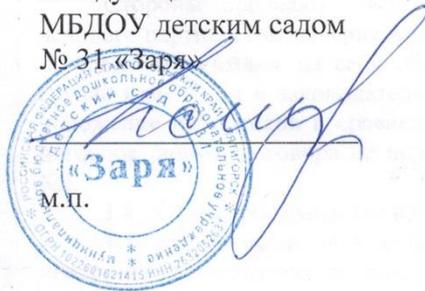


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 31 «ЗАРЯ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2017 – 2019 годы

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ детским садом
№ 31 «Заря»



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детского сада № 31 «Заря»



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

« » _____ 201__ г.

Регистрационный № _____ от « » _____ 201__ г.

(должность, Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Права и обязанности сторон	5
Раздел 3. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6
Раздел 4. Оплата и нормирование труда	8
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха	11
Раздел 6. Условия и охрана труда	12
Раздел 7. Подготовка, дополнительное профессиональное образование и повышение квалификации работников	14
Раздел 8. Высвобождение работников и содействие их занятости	16
Раздел 9. Социальные гарантии, льготы, компенсации	17
Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзных органов	17
Раздел 11. Контроль за реализацией КД. Ответственность сторон	19

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) заключен между работодателем и работниками и является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социальные отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 31 «Заря» (далее - учреждение).

1.2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края (далее - соглашение), Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации г. Пятигорска (далее - соглашение).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

МБДОУ детский сад № 31 «Заря» в лице заведующего, именуемого в дальнейшем «работодатель»;

работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, представляемые профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников учреждения, именуемые в дальнейшем «профком» в лице председателя;

работники, не являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, уполномочившие профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

Стороны принимают на себя обязательства, включенные в отраслевые соглашения. В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия КД.

1.4. КД распространяется на всех работников учреждения.

1.5. КД заключается в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов работодателя и работников, защиты экономических и социальных прав и интересов работников, а также установления дополнительных гарантий и преимуществ для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.6. Стороны пришли к соглашению, что текст КД должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.

Работодатель обязуется знакомить с КД всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнение условий.

1.7. КД сохраняет свое действие в случаях:

изменения наименования учреждения;

расторжения трудового договора с заведующим;

реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

смены формы собственности учреждения в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ);

ликвидации учреждения в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.9. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить выполнение принятых на себя обязательств в одностороннем порядке.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего КД не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.12. КД вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:

согласование с профкомом;

учет мнения профкома;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии КД;

1.15. Перечень локальных нормативных актов, при утверждении которых работодатель учитывает мнение профкома:

Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);

Положение об оплате труда работников (приложение № 2);

Положение о премировании работников (приложение № 3);

Положение о комиссии по охране труда (приложение № 4);

Соглашение по охране труда (приложение № 5);

Положение о комиссии (рабочей комиссии по распределению фонда стимулирования работников за высокие результаты работы (приложение № 6);

Порядок обработки персональных данных работников (приложение № 7);

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, при утверждении которых работодатель согласовывает с профкомом:

должностные обязанности работников;

график отпусков работников;

Программа вводного инструктажа по охране труда;

Программа первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте;

Перечень рабочих мест, наименований профессий и должностей, занятость на которых, дает право застрахованным лицам на досрочное назначение трудовой пенсии.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Стороны договорились осуществлять согласованную политику, направленную на повышение эффективности и качества образовательных услуг, прогрессивных форм организаций и оплаты труда, культуры образовательного процесса и взаимоотношений, участие на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.2. Работники обязуются:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
соблюдать трудовую дисциплину;
соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья детей;
соблюдать требования по охране труда и обеспечение безопасности труда;
бережно относиться к имуществу учреждения;
немедленно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения.

2.3. Работодатель обязуется:

соблюдать законодательство, условия КД, соглашений и трудовых договоров;
обеспечивать работников учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ;
обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

обеспечивать работников средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

проводить повышение квалификации работников за счет средств работодателя, оплачивая ему суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные приказом МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска»;

вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;

принимать решения об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав Учреждения в связи с изменением типа Учреждения, на общем собрании трудового коллектива;

осуществлять с учетом мнения профкома мероприятия по внесению изменений и дополнений в устав в связи с изменением типа учреждения;

включать в обязательном порядке председателя профкома в состав наблюдательного совета в случае изменения типа учреждения на автономное;

предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД и контроля за его исполнением;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития образовательного учреждения;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное страхование работников;

возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

оказывать помощь работникам, а также профкому для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий;

ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений.

2.4. Профком обязуется:

обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюза;

оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения трудовых споров;

способствовать устойчивой деятельности учреждения, в том числе повышению эффективности труда работников;

содействовать предотвращению социальной напряженности в трудовом коллективе;

добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении мероприятий, связанных с высвобождением работников;

способствовать соблюдению работодателем трудового законодательства по вопросам заключения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;

осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и защиты окружающей среды;

проводить культурно-массовые, спортивные и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

содействовать повышению уровня жизни членов профсоюза.

3. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

3.1. Стороны договорились, что:

3.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

3.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и должностной инструкцией.

3.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.4. В соответствии с частью 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора. В целях защиты персональных данных работников работодатель совместно с профкомом разрабатывает Порядок обработки персональных данных работников.

3.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод работника на другую работу, производится только по его письменному соглашению за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель предлагает в письменной форме иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

3.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации и работникам в письменной форме не позднее, чем за два месяца о сокращении численности или штата работников, массовых увольнениях и о возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.

3.2.8. Обеспечить преимущественное право работника с более высокой производительностью труда и квалификацией оставление на работе при сокращении численности или штата работников. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 20 лет;
- одиноким матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством ст. 77 ТК РФ.

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора.

3.4. При приеме на работу в целях проверки соответствия работника поручаемой работе устанавливается испытание сроком до 3-х месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее или высшее профессиональное образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

многодетных матерей (отцов);

бывших работников, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения.

3.5. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из следующего:

Установить минимальный гарантированный уровень оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда.

Формирование системы оплаты труда работников учреждения осуществлять с учетом:

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

типовых норм труда для однородных работ, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Приказа Министерства образования СК от 30.08.2013 г. № 786 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных бюджетных, казенных и автономных образовательных учреждений Ставропольского края»;

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 дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;

аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством РФ;

мнения профкома.

Фонд оплаты труда формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого, муниципального бюджетов и средств, поступающих от платных образовательных услуг.

4.2. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока действия квалификационной категории:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория;

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

4.3. В случаях, когда система оплаты труда работника предусматривает увеличение размера должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

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

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;

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

4.4. Оплата труда работников, ранее принятых по трудовому договору и продолжающих деятельность до специальной оценки условий труда рабочих мест занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными или иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются компенсационные выплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Компенсационные выплаты для остальных работников по указанным основаниям производятся в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда.

4.5. При совмещении должностей, расширении зоны обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся выплаты к ставкам заработной платы, должностным окладам в соответствии с Положением об оплате труда.

Конкретный размер выплат работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в зависимости от объема выполнения функциональных обязанностей.

4.6. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в размере 35 % часовой ставки заработной платы части должностного оклада, рассчитанного за час работы.

4.7. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника определяются штатным расписанием, утверждаемым работодателем и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

4.8. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профкомом и закрепляются в Положении об оплате труда.

4.9. С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени воспитателями вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей). Переработка рабочего времени является сверхурочной работой, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.12. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

заработная плата выплачивается не реже чем каждые две недели;

размер заработной платы за первую половину месяца (аванс) устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы, должностного оклада, исходя из фактически отработанного времени.

Выплата заработной платы производится в денежной форме и перечисляется работнику на расчетный счет в банке. При выплате заработной платы работнику выдается расчётный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/200 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ. Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.13. Стороны договорились:

не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда работникам, снижения размеров индексации заработной платы;

в случае организации и проведения Профсоюзом забастовки с учетом требований действующего законодательства на уровне отрасли, выплата работникам заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ;

принимать упреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника;

в целях повышения социального статуса и мотивации труда работников производить увеличение фонда оплаты труда учреждения на величину фактической инфляции за предшествующий период в соответствии с федеральными и региональными нормативными актами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения Профкома, должностными инструкциями работников, уставом;

для работников из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю;

для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

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

5.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу работодателя.

5.4. 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 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, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.5. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.6. Период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. При переносе отпуска закрепляется преимущественное право работника на выбор новой даты начала отпуска.

5.8. При предоставлении педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101, 119 ТК РФ).

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в количестве 3-х календарных дней.

5.11. При наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.12. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.13. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - 28 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - 28 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - три календарных дня;

- для проводов детей в армию - два календарных дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - два календарных дня;

- при отсутствии в течение календарного года листа нетрудоспособности - три календарных дня;

5.14. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Порядком и условиями предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель и профком совместно ежегодно разрабатывают и утверждают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к настоящему КД.

6.2. С целью улучшения условий труда в учреждении стороны приняли на себя следующие обязательства:

6.2.1. Работодатель:

обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ);
разработать систему управления охраной труда в учреждении;

сформировать фонд средств на мероприятия по охране труда (не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг ст. 226 ТК РФ). Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда, являющимся неотъемлемым приложением к настоящему КД;

выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, на специальную оценку условий труда;

создать комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и Профкома (ст. 218 ТК РФ);

использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, приобретение сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

проводить с работниками обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

организовывать проверку знаний по охране труда;

обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов;

обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и санитарными правилами;

обеспечить хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ);

обеспечить своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями федерального законодательства.

сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

в случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплачивать возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с особыми условиями труда;

обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

представлять в Профком письменный отчет об исполнении соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта;

оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда в проведении

контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

6.2.2. Профком:

осуществлять общественный контроль по защите прав работников на охрану труда;
инициировать эффективную работу комиссии по охране труда;
участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

оказывать консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда;
принимать участие в расследовании несчастных случаев с участниками образовательных отношений;

организовывать проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей.

6.3. Работодатель и комиссия по охране труда отчитываются два раза в год на заседании профкома о выполнении соглашения по охране труда.

7. Подготовка, дополнительное профессиональное образование и повышение квалификации работников

7.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

7.2. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

7.3. Работодатель составляет график прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников на каждый календарный год.

7.4. Работникам, проходящим подготовку, дополнительное профессиональное образование, курсы повышения квалификации работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 173-177, 187 ТК РФ).

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177, 187 ТК РФ работникам, имеющим профессиональное образование соответствующего уровня при направлении их для получения второго образования.

7.5. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:
подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);
установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

7.6. Аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в Учреждении, в котором проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более 4-х месяцев подряд в связи с заболеванием;

ё) педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных под пунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных под пунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

7.7. Педагогические работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях:

наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние 5 лет;

наличия отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;

победы в конкурсе профессионального мастерства (последние 3 года);

7.8. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

7.9. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

7.10. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

7.11. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

длительной временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

нахождения в длительном отпуске сроком до 1-го года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

7.12. Сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;

рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающие данное основание.

8. Высвобождение работников и содействие их занятости

8.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:

обеспечивать необходимые условия для подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

содействовать участию педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства;

обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидации учреждения;

сокращения численности или штата работников в количестве:

10 работников и более в течение 30 дней;

10% работников и более в течение 60 календарных дней.

8.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют:

лица, проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет,

лица, награжденные отраслевыми и государственными наградами;

работники предпенсионного возраста (за 2 года до трудовой пенсии по старости);

не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет.

8.3. 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 возникновении вакансий в течение шести месяцев.

8.4. При появлении новых рабочих мест работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

8.5. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

8.6. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

8.7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится по согласованию с профкомом (ст. 82 ТК РФ).

8.8. Работодатель обязуется:

обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую

подходящую работу, при наличии его согласия, с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

проводить с Профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в учреждении, источников их финансирования;

обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользование муниципальными дошкольными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более, чем на год;

эффективно использовать кадровые ресурсы.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

9.2. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

9.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Установить надбавку к ставке заработной платы педагогических работников за непрерывный стаж работы в учреждении:

от 1 до 3 лет - 5 %;

от 3 до 5 лет - 10 %;

свыше 5 лет - 15 %.

9.4.2. Осуществлять единовременную премиальную выплату всем работникам учреждения не реже одного раза в год при наличии экономии фонда заработной платы.

9.4.3. Ежемесячно производить доплату молодым специалистам в течение первых трёх лет работы в соответствии с Положением об оплате труда.

9.5. Профком обязуется:

выделять средства из профсоюзного бюджета для решения социальных вопросов;

способствовать восстановлению здоровья работников и членов их семей в санаторно-курортных лечебных учреждениях, в спортивно-оздоровительных лагерях, а также посредством физкультурно-оздоровительной работы;

совместно с комиссией по социальному страхованию контролировать правильность выдачи и оформления больничных листов, единовременных пособий на рождение ребенка, оплаты отпуска по уходу за ребенком.

10. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

10.2. Стороны договорились о том, что:

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;

не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника учреждения в связи с его членством в профсоюзе или его профсоюзной деятельностью;

члены профкома включаются в состав комиссий учреждения;

стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

10.3. Работодатель:

соблюдает права и гарантии профсоюзной организации учреждения, способствует ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав;

включает представителей профсоюзной организации в состав членов коллегиальных органов управления учреждением;

принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД;

предоставляет профкому безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы;

представляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться всеми средствами связи, оргтехникой;

обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений;

создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа (ст. 377 ТК РФ);

содействует профкому в использовании локальной информационной системы для информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

перечисляет ежемесячно бесплатно на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;

освобождает от работы членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью;

предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.4. По согласованию с профкомом работодатель производит:

установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

изменение условий труда.

10.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
изменение порядка оплаты труда работников (ст. 135 ТК РФ);
применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

10.6. Гарантии неосвобожденным от основной работы профсоюзным работникам:

увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома;

увольнение председателя профсоюзной организации учреждения - допускается с согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»);

изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда или объема иной работы не по вине работника);

ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующего характера в размере не менее 25 % должностного оклада председателю первичной профсоюзной организации устанавливаются за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (ст. 377 ТК РФ);

члены профсоюза освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Члены выборных профсоюзных органов, неосвобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

11. Контроль за реализацией коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за реализацией КД осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.2. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 3-х человек с равным представительством от работодателя и профкома.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

Результаты работы комиссии по подведению итогов реализации настоящего КД доводятся до сведения работников и размещаются на сайте учреждения.

11.3. В течение пяти дней со дня подписания КД стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

План мероприятий оформляется приложением к настоящему КД и является его неотъемлемой частью.

Работы по выполнению плана мероприятий утверждаются соответствующим приказом работодателя.

11.4. Внесение дополнений или изменений в КД осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением сторон.

11.5. В порядке контроля за реализацией КД стороны имеют право запрашивать

друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего КД.

11.6. При возникновении споров, связанных с применением КД, работники вправе обратиться в профком для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке. В случаях, когда спор, связанный с применением КД, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.7. Лица, нарушившие порядок ведения переговоров, не предоставившие другой стороне необходимую информацию или исказившие ее, а также виновные в неисполнении или нарушении условий настоящего КД, привлекаются к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

11.8. Настоящий КД направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего КД в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.9. Стороны имеют право продлевать действие настоящего КД на срок не более 3 лет.

11.10. Переговоры по заключению нового КД должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.11. Настоящий КД заключен сроком на 3 года и действует в период с 01 января 2017 г. по 31 декабря 2019 г.

Приложения к коллективному договору

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение № 2 Положение об оплате труда работников

Приложение № 3 Положение о премировании работников

Приложение № 4 Положение о комиссии по охране труда

Приложение № 5 Соглашение по охране труда

Приложение № 6 Положение о комиссии (рабочей комиссии) по распределению фонда стимулирования работников за высокие результаты работы

Приложение № 7 Порядок обработки персональных данных работников

Приложение № 8 Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

Приложение № 9 Формы трудовых договоров для различных категорий работников

Приложение № 10 Форма расчетного листка

Приложение № 11 Порядок согласования локальных нормативных актов

Приложение № 12 Перечень работ с особыми условиями труда, при работе в которых работникам устанавливается доплата

Приложение № 13 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

Приложение № 14 Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты

Приложение № 15 Перечень профессий и должностей работников, подлежащих обязательным предварительным при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам

Приложение № 16 Перечень показателей, подлежащих обсуждению сторон при подведении итогов выполнения коллективного договора

Приложение № 17 Протокол разногласий