

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 2 «Журавушка»» городского округа город Шарья Костромской области

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
 /О.А. Евгушенко/

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МБДОУ «Дс2 «Журавушка»»
 /Л.А. Фролова/



Коллективный договор
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 «Журавушка»»
городского округа город Шарья Костромской области

Принят на собрании трудового коллектива
15.09.2016 г.

г. Шарья, 2016

ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОР. ШАРЬЯ
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 358
ОТ 19.09.2016 г.
ГЛАВНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ ОТДЕЛА
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
К В НАЗИЛОВА  1

1 . Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников.

Коллективный договор – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 2 «Журавушка»» городского округа город Шарья Костромской области, далее «МБДОУ».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально - трудовых нрав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно - правовыми актами, отраслевым и территориальным соглашениям.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора является: заведующий МБДОУ, именуемый далее «Работодатель», в лице Людмилы Александровны Фроловой, и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета Ольги Алексеевны Евгущенко (далее – профсоюз).

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

Работодатель - признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально - экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально - бытовых льгот и гарантий членам коллектива: соблюдать условия данного договора и выполнять его положения, знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Профсоюз: содействовать эффективной работе МБДОУ, осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально - экономических интересов членов коллектива, воздерживаться от организации забастовок, в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются на профсоюзном собрании с подсчетом голосов.

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по выполнению Коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.8. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение преобразование) МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации МБДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на работников МБДОУ, являющихся членами профсоюзной организации МБДОУ.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией

1.10. Контролируют выполнение Коллективного договора постоянно действующая трехсторонняя комиссия, соответствующими органами по труду, профсоюз. Стороны раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовой договор с работниками МБДОУ заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не

позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.1.5. Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую деятельность без занятия штатной должности в группах, кружках, которая не считается совместительством.

2.1.6. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.2. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, имеют работники совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора

3. Оплата труда и нормы труда.

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

3.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников в МБДОУ определяются на основе отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группами квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп, в соответствии с Единым квалификационным справочником.

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплат заработной платы являются, 25 число текущего месяца и 11 число следующего месяца.

3.4. Заработная плата работников образовательного учреждения определяется на основе:

- Отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп.
- Установления минимальных окладов (минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам работников.
- Определения должностного оклада путем умножения минимального оклада (минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам работника на повышающий коэффициент.
- Установления выплат компенсационного характера.
- Установления выплат стимулирующего и социального характера.
- Результатов аттестации работников.
- Порядка установления стажа.
- Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливает целевые показатели эффективности деятельности работника в целях его стимулирования в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности в натуральной денежной величине.

3.5. При разработке и утверждении в организациях 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 всей организации, 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 решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом 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.

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

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.8. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.8.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, о ее размерах и основаниях произведенных удержаний, а также

об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.8.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.8.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.8.4. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением о доплатах и надбавках, Положением о дополнительных отпусках, а также настоящим договором.

3.8.5. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3.8.6. Оплату времени простоя по вине работодателя оплачивается - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

3.8.7. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются до 6% тарифной ставки (должностного оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (утв. Приказами Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.92 № 611) (Приказ Миннауки РФ) и муниципальным документам. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 6 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20

августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ;

- выплату работникам надбавки в размере 35 % тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (22 ч. до 6 ч.)

3.9. Совместным решением работодателя и профсоюза МБДОУ средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.

3.10. Профсоюз участвует в работе комиссии по утверждению доплат стимулирующего характера каждому работнику учреждения.

3.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий МБДОУ.

4. Профсоюз.

4.1. Принимает участие в работе квалификационных комиссий, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

4.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

4.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

5. Рабочее время и время отдыха.

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

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом МБДОУ.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Работающим женщинам, имеющим детей до полутора лет, предоставляются помимо перерыва на обед дополнительные перерывы для кормления не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не более 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.5. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней устанавливается для: - учителей-логопедов; - учителей-дефектологов; - воспитателей групп компенсирующей направленности для детей с ОВЗ; продолжительностью 42 календарных дня для: - старшего воспитателя; - воспитателей; - музыкальных руководителей; - инструктора по физкультуре; - педагогов-психологов.

5.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.7. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.8. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель сохраняет:

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

5.9. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128,263 ТК РФ.

5.10. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

5.11. Предоставлять кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке без сохранения заработной платы в случаях:

- рождения ребенка;
- регистрации брака работника;
- бракосочетание детей;
- смерти близких родственников;

до 5 календарных дней, в других случаях продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

6. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы

Стороны договорились что:

6.1.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 10 или более работников в течение 90 календарных дней.

6.1.3. Преимущественно право на оставление на работе при сокращении численности имеют

-при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в данной организации трудовое увечье, профессиональное заболевание;

- инвалиды ВОВ и боевых действий по защите Отечества;

- председатель, заместитель председатель первичной профсоюзной организации.

6.1.4. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние

не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев - ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

6.1.5. Лицам, не имеющим сокращённый рабочий день, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.1.6. 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 вакансий.

6.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации расходов работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ.

Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестаций педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работниками соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией

6.2.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

6.2.2. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ). В случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

6.2.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173- 176 ТК РФ.

6.2.4. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

6.3. Профсоюз осуществляет:

6.3.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Костромской области, в целях установления квалификационной категории первой или высшей проводится на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, и в соответствии с Регламентом работы Главной аттестационной комиссии Департамента образования и науки Костромской области, утвержденным приказом Департамента от 31.03.2015г. № 678.

6.2.2. В случае, если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек во время:

- длительной нетрудоспособности (свыше четырех месяцев);
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;

- прохождения военной службы по призыву,

они имеют право на сохранение уровня оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год с момента выхода педагогического работника на работу.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось не более года, работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом этим работникам до наступления пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

6.3. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

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

6.4. Квалификационные категории в течение срока их действия могут учитываться при установлении работникам оплаты труда при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой выплачивается повышенный коэффициент за наличие квалификационной категории с учетом установленной квалификационной категории, по должности, указанной в графе 1
Воспитатель	старший воспитатель
Педагог дополнительного образования	старший педагог дополнительного образования

Методист	старший методист
Инструктор – методист	старший инструктор-методист
Тренер – преподаватель	старший тренер – преподаватель
Учитель, преподаватель	воспитатель (включая старшего), независимо от места работы: группа продленного дня, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности
Старший воспитатель	Воспитатель
Музыкальный руководитель	воспитатель, педагог дополнительного образования
Социальный педагог	Воспитатель
Педагог-психолог	Воспитатель
Воспитатель	педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре

Педагогические работники проходят аттестацию на соответствие.

6.5. Оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории производится при возобновлении педагогическим работником работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в таблице пункта 6.4. настоящего Договора, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Выплаты стимулирующего характера (коэффициент квалификации) в вышеперечисленных случаях устанавливаются приказом руководителя образовательной организации.

6.6. Аттестация педагогических работников, имеющих почетные звания:

- «Народный учитель СССР»;
- «Заслуженный учитель РФ»;
- «Заслуженный работник культуры РФ»;
- и других работников, имеющих звания «Заслуженный», в случае если профили их деятельности совпадают;
- «Почетный гражданин Костромской области»;
- «Почетный гражданин муниципального образования Костромской области»;

проводится на основании результатов педагогической деятельности за последние 3 года в случае предоставления ими заявлений о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию.

7. Охрана труда и здоровья.

7.1. Работодатель обязуется: Обеспечить право работников МБДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

7.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников МБДОУ по охране труда на начало учебного года.

7.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.5. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в МБДОУ и т. п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.6. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы, по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодателя не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

7.7. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или

опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором из - за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками МБДОУ.

7.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах; вредными условиями и (или) опасными условиями труда.

7.10. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами - индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

7.12. Обеспечить прохождение обязательных и предварительных периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

7.13. Давать возможность уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственно посещать МБДОУ, рабочие места без предварительного уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи, транспортом для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.14. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

7.15. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.

7.16. Профсоюз обязуется: проводить работу по оздоровлению детей работников ДОУ, избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда.

7.16.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

7.16.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

7.16.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МБДОУ.

7.16.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

7.16.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.16.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8. Социальные льготы и гарантии.

8.1. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение по достижению юбилейного возраста: 50-3000 рублей; 55– 3500 лет.

8.2. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния семье умершего выплачивать единовременное пособие в размере 4000 рублей.

8.3. Выплачивать единовременную материальную помощь сотрудникам, потерявшим близких родственников (родители, муж, жена, дети) и сотрудникам, нуждающимся в оперативном или длительном лечении, в размере от 3000 рублей до 5 000 рублей.

8.4. Работодатель обеспечивает прохождение за счет бюджетных средств периодических медицинских осмотров работников образовательных учреждений в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

8.5. Устанавливается доплата не освобожденным руководителям выборного профсоюзного органа ДООУ за счет средств ДООУ в размере до 20 %.

9. Пенсионное обеспечение.

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27 - ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», работодатель обязан в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и сформировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, предоставленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

9.3. В целях защиты пенсионных прав работающего населения работодатели: Осуществляют обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами. Рассматривают возможность по введению в организациях системы негосударственного пенсионного обеспечения работников. Принимают меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с использованием электронно-цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи либо на магнитных носителях. Выдают работникам предприятия копию индивидуальных сведений, предоставленных в Пенсионный фонд Российской Федерации. Обеспечивают сохранность и своевременно передают на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение. Обновляют Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

Предоставляют в Пенсионный фонд Российской Федерации списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и оказывают содействие в формировании полного пакета документов, необходимых для назначения пенсии работнику за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию. Обеспечивают своевременную уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и профсоюзом.

10.1.2. Согласно ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 № 10 - ФЗ выборным профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, средства связи.

10.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.1.4. Согласно ст. 376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течении двух лет после окончания срока их полномочий в связи с сокращением численности или штата работников, недостаточной квалификации работника, неоднократным неисполнением им трудовых обязанностей допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

10.1.5. Как гласит ст. 374 ТК РФ, увольнение по инициативе работодателя по п. 2,3 или п.5 части 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.1.6. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.1.7. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

10.2. По согласованию с профсоюзом рассматриваются 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). Привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ). Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ). Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ). Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ). Массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ). Установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ). Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ). Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ). Установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст. 103 ТК РФ). Установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ). Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ). Размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ). Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ). Установления сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) Другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

10.3. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.4. Стороны подтверждают, что в организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых, территориальных соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

10.5. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

10.6. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии по социальному страхованию и другим которые влияют на оплату труда работников.

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

10.7.1. Работники, входящие в состав профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного

профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.7.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.7.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (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.

11. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

11.1. Стороны договорились, что:

11.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

11.3. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников ежегодно.

11.4. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Подписи сторон:

Работодатель заведующий _____ Фролова Л. А.

Представитель работников: Председатель профкома _____ Евгущенко О.А.

Принято, проучено и скреплено
печатью

Заступник
И.А. Фролова

