

Зарегистрирован:

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

№ \_\_\_\_\_

(подпись лица, ответственного за регистрацию)

М.П.

### Коллективный договор

Администрацией и первичной профсоюзной организацией  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного Учреждения города Тулуна  
«Центр развития ребенка – детский сад «Гармония»

на период с «09» марта 2021г.  
по «09» марта 2024г.

**Принят** общим собранием  
работников МБДОУ  
«Центр развития ребенка –  
детский сад «Гармония»  
Протокол № 2  
от «03 марта» 2021г.

#### Юридический адрес:

665259, Иркутская область,  
г. Тулун,  
микрорайон Угольщиков, 33  
Телефон: 8 (39530) 29 - 6 - 49

Заведующий

МБДОУ « Центр развития ребенка –  
детский сад «Гармония»»:

  
(подпись)

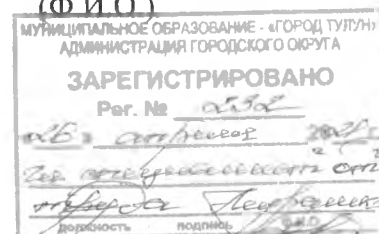
М.В.Кузьмина  
(Ф.И.О.)

Председатель первичной  
профсоюзной организации

МБДОУ «Центр развития ребенка –  
детский сад «Гармония»:

  
(подпись)

Е.С. Хомич  
(Ф.И.О.)



## Содержание:

1. Общие положения.....стр. 3
2. Трудовой договор.....стр.5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников .....стр.7
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....стр.9
5. Рабочее время и время отдыха.....стр.10
6. Оплата и нормирование труда.....стр.13
7. Охрана труда и здоровья.....стр.14
8. Социальное страхование, гарантии и защита прав работников образовательного Учреждения.....стр.17
9. Гарантии профсоюзной деятельности ..... стр. 19
10. Обязательства профкома.....стр.21
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....стр.22

## 1. Общие положения

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Тулуна «Центр развития ребенка – детский сад «Гармония», в дальнейшем «Учреждение».

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Российской Федерации от 11.03.1992 года №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» с изменениями на основании Федеральных законов от 24.11.1995 года №176 –ФЗ, от 01.05.1999 года №93-ФЗ, от 30.12.2001 года №196 – ФЗ, от 29.06.2004 года №58 – ФЗ, с Федеральным Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года №273 –ФЗ (далее Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», региональным и территориальным соглашениями. Является локальным правовым документом, определяющие трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения работников и администрации Учреждения (ст.40 ТК РФ) на основе взаимных интересов сторон данного договора.

**1.3.** Настоящий коллективный договор заключен полномочными представителями сторон в целях:

- создание системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей её стабильной работе;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

**1.4.** Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее профсоюз), в лице первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице заведующего Учреждения.

**1.5.** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной профсоюзной организацией (ст.ст.30,31 ТК РФ).

**1.6.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

**1.7.** Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

**1.8.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

**1.9.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

**1.10.** При реорганизации (слияний, присоединении, разделении, выделении, преобразовании образовательного Учреждения) коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

**1.11.** При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.12.** При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.13.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

**1.14.** В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

**1.15.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

**1.16.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

**1.17.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

**1.18.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 4) Положение о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем;
- 5) Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- 6) Положение о комиссии по охране труда.

**1.19.** Сторонами определяются следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:

- принятие локальных актов общим собранием работников образовательного Учреждения;
- согласование с профкомом локальных нормативных актов и иных документов, обеспечивающих защиту интересов работников;
- 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 коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

**1.20.** Работодатель Учреждения признает профком полномочным представителем коллектива работников Учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно ст. ст. 52,53, 384, 398 ТК РФ.

**1.21.** Профком признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей Учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.

Профком представляет работодателя правоустанавливающие документы подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

**1.22.** Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется представителем работодателя, первичной профсоюзной организации и соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Стороны, информируют трудовой коллектив о ходе и итогах выполнения обязательств по коллективному договору, не реже одного раза в полугодие.

## **2. Трудовой договор**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным,

региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

**2.3.** Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в случае выполнения работ, которые носят постоянный характер. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

**2.4.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим, продолжительность рабочего времени и отдыха, условия оплаты труда, в том числе выплаты стимулирующего характера. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.72).

**2.5.** Педагогам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, нагрузка устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

**2.6.** По инициативе работодателя изменение существенных условий договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение сменности работы Учреждения и сменности графика педагогических работников, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении существенных условий труда, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**2.7.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

**3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд Учреждения.

**3.2.** Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

**3.3.** Работодатель обязуется:

**3.3.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

**3.3.3.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проживание, проезд к месту обучения и обратно), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

**3.3.4.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в Учреждениях высшего, среднего начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

**3.3.5.** Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов управления образованием.

**3.3.6.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных

образовательных учреждений и по их результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**3.3.7.** Учитывая, что аттестация является процедурой предусмотренной законодательством и осуществляется в рамках трудовой деятельности работников, то работодатель обеспечивает за счет средств образовательного Учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе и вне места проживания работника.

**3.3.8.** В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлено квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили (деятельности) работы.

В состав аттестационной комиссии при аттестации с целью установления соответствия работника занимаемой должности, при условии членства аттестуемого в Профсоюзе в обязательном порядке включаются представители выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

**3.3.9.** Если срок действия квалификационной категории заканчивается в период нахождения педагогического работника в отпусках по уходу за ребенком, в период длительной болезни и в период нахождения в длительных отпусках, а также в случаях, когда до наступления возраста дающего право на назначение трудовой пенсии по старости осталось не более одного года, сохраняется уровень оплаты труда педагогическому работнику с учетом раннее имевшейся квалификационной категории на период до одного года.

**3.4. Профсоюзный комитет:**

**3.4.1.** Участвует в образовании аттестационной комиссии при аттестации на соответствие занимаемой должности.

**3.4.2.** В определенных случаях, когда представительство первичной профсоюзной организации, входящей в структуру профсоюза, членом которого является педагогический работник, проходящий аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой им должности, затруднительно обеспечить по объективным обстоятельствам (территориальная удаленность, невозможность участия представителя по уважительным причинам и др.), первичная профсоюзная организация вправе уполномочить решением своего выборного коллегиального органа иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя вышестоящего профсоюзного органа).

В аттестационную комиссию направляется выписка из решения выборного коллегиального органа.

**3.4.3.** Следит за соблюдением сроков и регламента процедуры аттестации.

**3.4.4.** Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, которым присвоено почетное звание.



#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

**4.1.** 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 приказ о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

**4.2.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

**4.3.** Работникам, увольняемым по сокращению численности или штатов, предлагать любую имеющуюся работу в соответствии с их здоровьем и квалификации.

**4.4.** При сокращении численности и штата работников Учреждения работодатель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку, перегруппировку работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия, на другую должность, уволив с неё по указанному основанию менее квалифицированного работника.

**4.5.** При сокращении численности и штата работников преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда, которая определяется на основании квалифицированной категории и объёмных мониторинговых показателей.

**4.6.** Стороны договорились, что:

**4.6.1.** 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 также:

- лица предпенсионного возраста ( за 2 года до пенсии) проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

**4.6.2.** Высвобожденным работникам представляются 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.

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

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебными расписаниям (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

**5.2.** Для руководящих работников, устанавливается ненормированный рабочий день и компенсируется в соответствии со ст.119 ТК РФ предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска в размере 3 календарных дней. Для работников из числа административно – хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может повышать 40 часов в неделю.

**5.3.** Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

**5.4.** 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.5.** Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По

желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

**5.6.** В случаях, предусмотренных статьей 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 3 лет.

**5.7.** Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

**5.8.** Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиками сменности, утверждёнными Работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие. (ст. 103 ТК РФ)

**5.9.** Право на оплачиваемые выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет (4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц).

**5.10.** Работодатель предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск работникам Учреждения согласно ст. 115, 134 ТК РФ продолжительностью:

- педагогический персонал – 42 календарных дня;
- обслуживающий персонал – 28 календарных дней;
- учебно-вспомогательный персонал – 28 календарных дней.

-дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области – 8 рабочих дней.

- воспитатели, работающие с детьми с ограниченными возможностями здоровья, находящимися в составе групп компенсирующей, комбинированной направленности - 56 календарных дней.

При этом не имеет значение, в течение полного дня осуществляется занятость или нет.

**5.11.** Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, 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.** Очередность предоставления отпусков работникам Учреждения определяется графиком отпусков, составленным и утверждённым руководителем образовательного Учреждения и согласованным с

профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников образовательного Учреждения не позднее 9 января очередного года.

**5.13.** Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ).

**5.14.** Супругам, родителям и их детям, работающим в МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Гармония», предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

**5.15.** По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

**5.16.** Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник, столкнувшийся с обстоятельствами семейного и личного характера, имеет право на беспрепятственное получение дополнительного неоплачиваемого отпуска с учетом производственной необходимости (ст. 128 ТК РФ), а так же:

- в связи с бракосочетанием – до 5 дней;
- в связи с рождением ребёнка – до 5 дней;
- для сопровождения детей в школу в первый учебный день года – 1 день;
- для проводов детей в армию – до 3 дней;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- по случаю празднования юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения) – 2 дня;
- для участия в похоронах родных и близких – до 5 дней;
- для ликвидации аварийной ситуации в доме – 1 день.
- работающим пенсионерам по старости – более 14 календарных дней в году (по согласию с работодателем).

**5.17.** Отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года предоставляется педагогическим работникам, непрерывный стаж работы которых составляет не менее 10 лет в данном учреждении. Порядок и условия предоставления данного отпуска регламентируются учредителем или Уставом Учреждения.

**5.18.** Работодатель представляет отпуск работнику в соответствии с порядком, установленным ст.ст.114-128 ТК РФ. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

## 6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

**6.1.** Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством РФ, Положением « О введении новой отраслевой оплаты труда в общеобразовательных и дошкольных образовательных Учреждениях г. Тулуна», Положением « Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного Учреждения города Тулуна «Центр развития ребенка – детский сад «Гармония» и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группа (далее – ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;
- условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера;
- условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

**6.2.** При внесении изменений в систему оплаты труда работодатель проводит консультации с профкомом, соблюдая процедуру учета мнения (согласования) профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

**6.3.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда и составляет не менее 20 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

**6.4.** Выплата заработной платы производится в денежной форме не реже чем каждые полмесяца (ст.136ТК РФ) через Сберегательный банк РФ, путём перечисления денежных средств на личные счета работников. Сроки выплаты заработной платы 10 числа каждого месяца и 25 числа.

**6.5.** При выплате заработной платы представитель администрации обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период и размерах основных произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**6.6.** Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

**6.7.** За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производятся доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются соглашением сторон трудового договора.

- 6.8.** Производится оплата компенсации за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов утра в размере 35% от часовой ставки за каждый час работы.
- 6.9.** За работу, не входящую в должностные обязанности работников, производятся компенсационные выплаты, конкретный размер которых определяется локальными нормативными актами Учреждения.
- 6.10.** Оплата труда работников с вредными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда по рабочим места в соответствии со ст.147 ТК РФ.
- 6.11.** Оплата труда работников в связи с особыми климатическими условиями производится с учётом районного коэффициента в размере 30% и надбавки за работу в южных районах Иркутской области в размере до 30%.
- 6.12.** Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты отпускных в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника на другой срок.
- 6.13.** В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив администрацию в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).
- 6.14.** Сохранять за работниками, участвующими в забастовках из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя место работы и должность, не применять к работникам, участвующим в забастовке меры дисциплинарной ответственности (ст.414 ТК РФ), за исключением случаев создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей (ст. 413 ТК РФ).
- 6.15.** Средства от экономии фонда заработной платы использовать по решению трудового коллектива на премирование и материальную помощь.
- 6.16.** На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.17.** Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившегося на иждивении умершего в день его смерти, в течение 10 дней со дня подачи документов.
- 6.18.** Работодатель обязуется нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работника.

## **7. Охрана труда и здоровья**

- 7.1.** Работодатель обеспечивает установленные законодательством условия охраны труда работников.
- 7.2.** С целью создания безопасных условий труда работодатель обязуется:
- 7.2.1.** Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

**7.2.2.** Для реализации права на здоровье и безопасные условия труда заключается соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц на текущий календарный год.

**7.2.3.** Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журнала инструктажа и других материалов.

**7.2.4.** Обеспечить за счет средств Учреждения работников специальной одеждой, обувью и другими средствами защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников СИЗ, утвержденными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 01.06.2009 №290 с изменениями от 12.01.2015 года, от 17.12.2010 №1122н и утвержденными типовыми нормами Министерства и труда и социальной защиты РФ от 9.12.2014 №997н.

**7.2.5.** В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных медицинских осмотров.

**7.2.6.** Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

**7.2.7.** Обеспечить перевод работника Учреждения (временно до устранения опасности) на другую работу либо, если такой возможности не предоставляется, оплатить простой, в случае отказа работника от выполнения работ, если возникает опасность для его жизни и здоровья (ст.220 ТК РФ).

**7.2.8.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятых на тяжелых работах и работах с вредными или опасными работами.

**7.2.9.** Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**7.2.10.** Обеспечивать выплату 2/3 средней заработной платы работникам в случаях (ст.220, 157 ТК РФ):

- отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровья работников;

- приостановка работ вследствие возникших нарушений требований охраны, угрожающих жизни и здоровью работников по решению работодателя или по предписанию представителей органов гос. надзора.

**7.2.11.** Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения Учреждения для осуществления общественного контроля уполномоченному профкома, членами комиссии по охране труда.

**7.2.12.** Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировке на рабочем месте и

проверке знания требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

**7.2.13.** Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда в период работы. (Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003г. №1/29, ст.212 ТК РФ).

**7.2.14.** Обеспечить осуществление контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты выполнением соглашения по охране труда (ст.212,218 ТК РФ).

Организовать систему административно-общественного (3-х ступенчатого) контроля вопросов охраны труда с участием руководителя, председателя первичной профсоюзной организации, ответственного по охране труда и представителя от первичной профсоюзной организации.

**7.2.15.** Обеспечить организацию контроля за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда (ст.212, 218 ТК РФ).

**7.2.16.** Обеспечить создание и действие комитета (комиссии) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти по труду (ст.218 ТК РФ).

**7.2.17.** Разработать мероприятия по охране труда (разработка и финансирование) ст.226 ТК РФ.

**7.2.18.** Предоставлять работникам, занятым на работах и опасными условиями труда, компенсаций в соответствии с проведенной аттестацией рабочих мест: ст.219 ТК РФ.

**7.2.19.** Исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда (ст.265 НК РФ).

**7.2.20.** Обеспечить условия и охрану труда женщин (ст.253 ТК РФ).

**7.2.21.** Обеспечить перечень профессий и должностей, которым на основании аттестации рабочих мест установлен дополнительный отпуск, присоединяемый к основному.

**7.2.22.** В случае возникновения несчастных случаев на производстве проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**7.2.23.** Создать комиссию по охране труда с привлечением в ее состав членов профкома и обеспечить ее работу согласно плану мероприятий.

**7.2.24.** Проводить обучение руководителя, специалиста и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда за счет средств работодателя в



аккредитованных учебных заведениях в сроки, установленные руководящими документами (п.2.3.2. пост Минтруда России и Минобразования России №1/29).

**7.3. Работники обязаны:**

**7.3.1.** Соблюдать в Учреждении требования охраны труда и техники безопасности, правила противопожарной и антитеррористической защищенности, нормы санитарных правил.

**7.3.2.** Правильно применять, сохранять и содержать в надлежащем виде спецодежду, рационально использовать (согласно норм) моющие и дезинфицирующие средства.

**7.3.3.** Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работы и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

**7.3.4.** Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

**7.3.5.** Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры в установленные сроки.

## **8. Социальное страхование, гарантии и защита работников образовательного Учреждения**

**8.1. Работодатель обязуется:**

**8.1.1.** Осуществлять государственное и социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в образовательном учреждении создаётся комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации. Комиссия полномочна определять количество путёвок на отдых и лечение работников в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия.

**8.1.2.** Выдавать работникам пособия, определённые законодательством. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков рабочих мест, профессий и должностей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

**8.1.3.** Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учёта, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и

страховых взносах работающих (письмо ПФ РФ и ФНПР от 02.12.1996г. № 101-218).

**8.1.4.** На основании письменного заявления предоставить дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением:

- получающего образование соответствующего уровня второй раз при условии, если получаемая специальность соответствует профилю работы;
- получающим образование соответствующего уровня впервые в образовательных Учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при условии, если получаемая специальность, соответствует профилю работы.

**8.1.5.** Предоставлять лицам, обучающимся без отрыва от производства ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее время.

**8.1.6.** Предоставлять работникам, отработавшим календарный год без больничных листов 3 (три) дополнительных оплачиваемых дня для отдыха в пределах фонда оплаты труда.

**8.1.7.** В стоимость питания работников Учреждения включается только стоимость продуктов питания (исключить затраты по приготовлению пищи, транспортные расходы и др. расходы.).

**8.1.8.** По заявлению женщин предоставлять отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет:

- отпуск по уходу за ребёнком может быть использован полностью или по частям, как матерью ребёнка, так и его отцом, бабушкой, дедом и другими родственниками или опекунами, фактически осуществляющими уход за ребёнком;

- по заявлению женщины или вышеуказанных лиц, во время нахождения в отпусках по уходу за ребёнком, они могут работать на условии неполного рабочего времени с сохранением права на рабочее место, должности и пособие по государственному социальному страхованию.

**8.1.9.** Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком, женщине, по желанию предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы.

**8.1.10.** Не допускать расторжения трудового договора по инициативе администрации с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет) за исключением ликвидации организации.

**8.1.11.** Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней по согласованию с работодателем работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

**8.1.12.** Все социальные гарантии и льготы распространяются на всех работников Учреждения.

**8.1.13.** Предоставить 3 (три) дополнительно оплачиваемого дня отпуска при бракосочетании работника в пределах фонда оплаты труда.

**8.2.** Профсоюзный комитет обязуется:

**8.2.1.** Оказывать помощь администрации в организации оздоровления детей членов профсоюза в санаториях, лагерях, базах отдыха по путёвкам, в пределах фонда социального страхования.

**8.2.2.** Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учётом нужд и потребностей, выступать стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

**8.2.3.** Защищать моральные, материальные права и интересы работников по улучшению социально-экономического положения работников Учреждения.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**9.1.** Работодатель признает профсоюзный комитет как представителя работников Учреждения, уполномоченного общим собранием работников.

**9.2.** Работодатель в соответствии со ст.8 ТК РФ принимает локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профкома.

**9.3.** Работодатель не допускает ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

- **9.5.** Работодатель бесплатно предоставляет профкому, его комиссиям помещение для проведения собраний, заседаний, хранение документации, проведение культурно-массовой работы, физкультурно-оздоровительной работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (по договоренности) ст.377 ТК РФ.

**9.6.** Работодатель обязуется перечислять бесплатно ежемесячно на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном письменным договором между работником и профкомом (ст.30,377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

**9.7.** Работодатель освобождает от работы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзов съездов, конференции, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, включая профсоюзную учебу (ст.374,377 ТК РФ) из средств профсоюзного фонда в размере средней месячной заработной платы.

**9.8.** Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

**9.9.** Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

**9.10.** Работодатель с учетом мнения профкому рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников 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);
- - утверждение формы расчетного листка ( ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установление размеров заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения ( ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- определение сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

**9.11.** Председателю первичной профсоюзной организации, ведущему активную общественную работу в интересах коллектива, предоставлять дополнительный к ежегодному отпуск без сохранения заработной платы, сроком 3 календарных дня согласно представлению.

**9.12.** Вопросы расторжения трудового договора с работниками по инициативе администрации осуществляются с участием профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством.

## **10. Обязательства профкома**

**10.** Профком обязуется:

**10.1.** Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Положением о первичной профсоюзной организации Учреждения, целями и задачами, информацией о текущей деятельности профкома.

**10.2.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

**10.3.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст.370 ТК РФ.

**10.4.** Принимать участие в установлении системы оплаты труда и стимулирования труда согласно ст.135 ТК РФ.

**10.5.** Принимать участие в установлении различных систем стимулирующих доплат и надбавок работникам Учреждения согласно ст.144 ТК РФ.

**10.6.** Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников согласно ст.86 ТК РФ.

**10.7.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзов в комиссии по трудовым спорам в суде. Оказывать юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

**10.8.** Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

**10.9.** Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с профсоюзным комитетом по летнему оздоровлению детей работников Учреждения.

**10.10.** Участвовать в работе по социальному страхованию работников, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в территориальное отделение фонда.

**10.11.** Выступать с ходатайством об улучшении жилищных условий перед учредителем образовательного Учреждения, администрацией города.

**10.12.** Принимать участие в составлении графика оплачиваемых отпусков.

**10.13.** Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестация рабочих мест, охране труда.

**10.14.** Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

**10.15.** Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоения квалификации категорий по результатам аттестации педагогических работников.

**10.16.** Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

**10.17.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**10.18.** Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза в соответствии с Положением о финансовых расходах профсоюзных средств.

**10.19.** Совместно с руководителем Учреждения организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в учреждении, сохранении его материальной базы; создание комфортно-деловых условий для работников и обучающихся; нормального морально-психологического климата в учреждении и др.

**10.20.** При необходимости представлять интересы Учреждения и его работников в вышестоящих инстанциях.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

#### **11. Заключительные положения:**

Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и вновь поступивших на работу в период его действия.

Стороны договорились, что:

**11.1.** Внесение изменений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива в порядке, установленном ТК РФ.

**11.2.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют интересующую друг другу достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Учреждения в конце календарного года.

**11.3.** Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством согласно ст. 55 ТК РФ,

**11.4.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов. В целях урегулирования коллективного спора профком вправе:

- участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители профкома не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласия с профкомом;

- организовывать и проводить собрания, митинги;

- участвовать во всероссийских акциях протеста.

**11.5.** Совместно разрабатывают план по выполнению настоящего коллективного договора.