

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

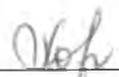
МБДОУ « Центр развития ребенка –
детский сад «Гармония»»:


(подпись)

М.В.Кузьмина
(Ф.И.О.)

Председатель первичной

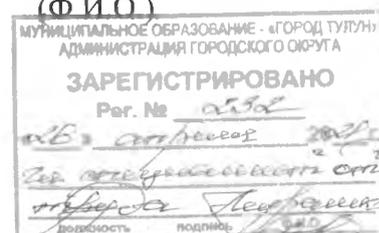
профсоюзной организации
МБДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад «Гармония»:


(подпись)

Е.С. Хомич
(Ф.И.О.)

1

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ - ГОРОД ТУЛУН АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Per. №	03/02
от «03» марта 2021г.	№ 2
подпись	подпись



Содержание:

1. Общие положения.....стр. 3
2. Трудовой договор.....стр.5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работниковстр.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 превышать 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 группам (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 местам 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, находившемуся 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.