

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ**

«ДЕТСКИЙ САД №312»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 312»**

на 2018-2020 годы

От работодателя:

Заведующий МБДОУ № 312

_____ Панов И.А.

От работников:

Председатель общего собрания
трудового коллектива

_____ В.Н.Чолария

Коллективный договор подписан сторонами « ____ » _____ 2018 года

Протокол № 1 общего собрания трудового коллектива от 14.02.2018г.

Содержание

Раздел 1.	Общие положения.
Раздел 2.	Трудовые отношения.
Раздел 3.	Работодатель обязан
Раздел 4.	Оплата и нормирование труда
Раздел 5.	Молодежная политика
Раздел 6.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
Раздел 7.	Рабочее время и время отдыха.
Раздел 8.	Социальные гарантии и льготы
Раздел 9.	Охрана труда и здоровья
Раздел 10.	Гарантии и обязательства общего собрания трудового коллектива
Раздел 11.	Контроль за выполнением соглашения
Приложение №1	Положение о тарификационной комиссии МБДОУ № 312
Приложение №2	Положение об оплате труда работников МБДОУ № 312
Приложение №3	Положение об установлении выплат компенсационного характера работникам МБДОУ № 312
Приложение №4	Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ № 312
Приложение №5	Положение о премировании работников МБДОУ № 312
Приложение №6	Положение Об оказании материальной помощи работникам МБДОУ № 312
Приложение №7	Положение об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБДОУ № 312

Приложение
№8

Положение об оплате труда работников МБДОУ № 312 Первомайского района г. Ростова-на-Дону за счет средств фонда оплаты труда, поступающего от приносящей доход деятельности

Приложение
№9

Правила внутреннего распорядка работников МБДОУ № 312

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Ростова-на-Дону «Детский сад № 312» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее по тексту - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, Ростовской области и органов местного самоуправления, с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов муниципального бюджетного дошкольного образовательного города Ростова –на -дону «Детский сад № 312» (далее по тексту – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБДОУ № 312, в лице их представителя – председатель общего собрания трудового коллектива;

- работодатель - в лице его представителя - заведующего МБДОУ № 312 города Ростова-на-Дону.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31ТКРФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Текст коллективного договора работодатель доводит до сведения работников в течение 5 дней после его подписания, а всех вновь поступающих на работу знакомит с коллективным договором до заключения трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в

течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Все локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяют конкретную форму участия работников в управлении учреждением - учёт мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.).

1.16. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников:

- работодатель обязуется: -при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, -выплачивать заработную плату 3 и 18 числа каждого месяца и выдает каждому работнику расчетный листок (ст. 136 п.3,4,6 ТК РФ);
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников;
- создавать условия для снятия физической и психической усталости работников.
- профком обязуется:
- принимать участие в работе комиссии по контролю за соблюдением работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка, графика работы, полным, своевременным и качественным выполнением трудовых обязанностей;
- содействовать повышению уровня жизни работников, улучшению условий их труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;
- контролировать соблюдение работниками учреждения должностных инструкций, инструкций по охране труда, технике безопасности, инструкции по охране жизни и здоровья детей, пожарной безопасности, соглашений, настоящего коллективного договора, других локальных актов, приказов, распоряжений, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- принимать активное участие в организации и проведении работ, не связанных с исполнением должностных обязанностей работников (участие в экологических месячниках, субботниках, общественных мероприятиях и т.д.).

-работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, инструкцию по охране жизни и здоровья детей, инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности;
- нести ответственность за невыполнение трудовых обязанностей в соответствии со ст. 192-194ТКРФ;
- беречь имущество организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей и работников;
- принимать активное участие в работах, не связанных с исполнением должностных обязанностей (участие в экологических месячниках, субботниках, общественных мероприятиях и т.д.).

Раздел II . Трудовые отношения

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 приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём нагрузки, заработная плата, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

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

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из одной ставки, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предварительными результатами комплектования возрастных групп педагогическими кадрами на новый учебный год с предупреждением о возможных изменениях в предварительном комплектовании групп педагогическими кадрами до ухода в очередной отпуск.

2.6. Нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам, для которых учреждение является

местом основной работы, не может быть меньше нормы часов за ставку заработной платы. Объём

нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы

устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.9. Нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объёма нагрузки в связи с производственной необходимостью для
- замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (погодные условия, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора

допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года 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. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, прел} смотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

2.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращением

численности или штата рассматриваются с учётом мнения профкома.

2.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями статей 179, 180 ТК РФ.

2.14. Увольнение работника при сокращении численности или штата возможно с учетом мнения профсоюзного комитета.

Увольнение не допускается в период временной нетрудоспособности, в период пребывания работника в ежегодном отпуске, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей при наличии у них ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида 18 лет).

Увольнение допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

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

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

Раздел III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Работодатель обязуется:

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

3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ, обучения вторым профессиям (по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях) финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.6. Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел IV. Оплата и нормирование труда

При регулировании вопросов оплаты труда стороны договорились, что:

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается настоящим коллективным договором с приложениями к нему, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области и местных органов самоуправления.

4.2 Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

4.2.1. Предусматривает в положении об оплате труда работников организации регулирование опросов оплаты труда с учетом:

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

-обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой - то ни было дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

-формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не

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

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

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

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

-размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные, нерабочие и праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

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

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

4.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются основные принципы,

4.4. Фонд оплаты труда работников формируется из средств на: оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных веков

образовательных учреждений по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года; 1 выплаты компенсационного характера; оплаты стимулирующего характера.

4.5. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается комиссией образовательного учреждения на основании положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации..

4.6. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

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

4.7. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 40 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.8. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается в порядке и размерах, не менее установленных статей 152 Трудового кодекса РФ.

4.9. Оплата труда на тяжелых и (или) с вредными и (или) опасными, особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с результатами аттестации рабочих мест; работникам устанавливаются компенсации, предусмотренные постановлением

Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

-ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней; -
повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада),
установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории.

4.11. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.12. Стороны договорились предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие

выплаты.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

1. Надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы.
2. Премии и поощрительные выплаты.
3. Размер выплат стимулирующего характера работникам ДОУ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

4.12.1 Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам ДОУ утверждаются Положением о стимулирующих выплатах, утвержденным коллективным договором учреждения или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера и стимулирующие надбавки работникам, в соответствии с утвержденным Положением о выплатах стимулирующего характера, осуществляются по решению руководителя МБДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4.13. Периодичность выплат стимулирующего характера. Ежемесячно при наличии денежных средств.

4.14. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

- а) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - в размере до 12 % от ставки (оклада) заработной платы на основании протоколов аттестации рабочих мест;
- б) каждый час работы в ночное время - в размере до 40 % от ставки (оклада) заработной платы;
- в) работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
- г) сверхурочную работу — в порядке и размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;
- д) разъездной характер работы следующих специалистов до 20%

- бухгалтер

- главный бухгалтер

-делопроизводитель.

4.15. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам ДООУ утверждаются положением о компенсационных выплатах, утвержденным коллективным договором ДООУ или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников ДООУ.

4.16. Периодичность выплат компенсационного характера.

Ежемесячно при наличии денежных средств.

4.17. Выплата заработной платы осуществляется 2 раза в месяц : 1-ая выплата не позднее 5 числа, вторая выплата не позднее 20-го числа каждого месяца.

Раздел V. Молодежная политика, социальные льготы и гарантии молодежи

5.1. В целях социально-экономической поддержки молодых специалистов работодатель обязуется:

- организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательном учреждении и устанавливать наставникам доплаты в размере 20% от основного оклада за работу с молодыми специалистами;

Раздел VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

6. Работодатель обязуется:

6.1. Выполнять требование о своевременном (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

-ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

-сокращение численности или штата работников в количестве:

-20 и более человек в течение 30 дней;

-60 и более человек в течение 60 дней;

-100 и более человек в течение 90 дней;

-увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в муниципальном образовании с общей численностью работающих менее 5 тысяч человек;

-увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

Уведомление должно содержать проекты приказов 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.

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

6.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения (предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

6.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

6.5. Работодатель гарантирует выполнение обязательств по :

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно- профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;

- наделению дополнительным преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата работников помимо категорий, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста) с первой или высшей квалификационной категорией;
- определению порядка и созданию условий для проведения подготовки, повышения квалификации работников и их профессиональной переподготовки и переобучения при техническом перевооружении и развитии организации.

6.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Раздел VII. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

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

7.6. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников. В этот период педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

7.7. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками (ст. 108 ТК РФ). Графики сменности и дежурств педагогических работников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

7.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

7.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до

его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.11. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

7.12. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.13. Стороны пришли к согласию, что работникам предоставляются оплачиваемые дни с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетание работника - 3 дня;
- бракосочетание детей работника — 1 день;
- рождение ребенка (предоставляется супругу) - 3 дня;
- смерть родителей, супруга - 3 дня;
- переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- заместителям заведующей - 3 рабочих дня;
- поварам - не менее 7 рабочих дней.

Раздел VIII. Социальные гарантии и льготы

8. Стороны считают, что:

8.1. Работодатель осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом учреждения финансовые средства, в том числе закрепленные за ним учредителем.

Установление доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы и должностным окладам (базовым окладам, базовым должностным окладам), в том числе за выполнение общественной работы, оказание материальной помощи, производимое в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения, предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

8.2. Работодатель, при наличии внебюджетных средств и средств спонсоров, может осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников.

8.3. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения ее целевого использования.

8.4. Настоящим коллективным договором работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом, устанавливает дополнительные гарантии:

а) путем сохранения при установлении размера оплаты труда повышающего коэффициента

квалификации:

- по ранее имевшейся квалификационной категории после истечения срока ее действия педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком - в течение 2-х лет после выхода из соответствующих отпусков;
- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория к настоящему коллективному договору, а также, если по выполняемой работе совпадают профили работы и имеется педагогическое образование;

б) выплату дополнительного выходного пособия (материальной помощи) в размере не менее

среднего месячного заработка при прекращении трудового договора по основаниям,

предусмотренным:

- пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с выходом на пенсию;
 - пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с ликвидацией организации;
 - пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- г) оплату по основному месту работы командировочных расходов работникам образования в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка.

Раздел IX. Охрана труда и здоровья.

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда для работников и воспитанников в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

9.2. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.

Профком или иной представитель работников учреждения совместно с уполномоченным по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

9.3. Работодатель:

- разрабатывает мероприятия по охране труда с определением в них организационных и технических мер по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- проводит в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома или иного представителя работников учреждения, с последующей сертификацией;
- включает в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии членов профкома или иного представителя работников учреждения и комиссию по охране труда;
- проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организует инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем - при необходимости;
- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;
- обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей;
- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учёт;
- обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- сохраняет место работы (должность) и средний заработок работникам на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;
- предоставляет работнику другую работу в случае его отказа от выполнения трудовых обязанностей при возникновении опасности для его жизни, здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности, либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
- обеспечивает на основании 69, 212 статей Трудового кодекса Российской Федерации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;
- организует участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции по охране труда в расследование несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися образовательных учреждений (организаций);
- предоставляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

9.4. Работодатель устанавливает уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда доплату за активную работу по охране труда в образовательном учреждении в размере до 20% от оклада при наличии финансовой возможности. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективными и трудовыми договорами, локальным

нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представителя работников учреждения.

Раздел X. Гарантии деятельности в установленном порядке представителей работников трудового коллектива.

10.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза и иных представителей работников учреждения, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий

профсоюзной деятельности или деятельности иных представителей работников учреждения;

10.1.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

10.1.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций,

заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

- не препятствовать представителям профсоюзных органов или иным представителям работников учреждения посещать подразделения, где работают члены профсоюза и иные работники учреждения, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять профсоюзному органу и иным представителям работников учреждения по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам:

- своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов или иных представителей работников учреждения и давать мотивированный ответ;

- содействовать профсоюзным органам или иным представителям работников учреждения в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза или иных представителей работников учреждения по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов или иных органов, представляющих интересы работников учреждения и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного

взыскания) без предварительного обсуждения данного вопроса между работодателем и выборным профсоюзным органом, членами которого они являются.

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

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

10.3. С учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа или иного органа, представляющего интересы работников учреждения, в соответствии со статьями 371 и 373 Трудового кодекса Российской Федерации принимаются решения по следующим вопросам:

- ввод и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч.5 ст. 74 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза или иных представителей работников учреждения, по п.2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ;

- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой

результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ):

- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ(ст.ПЗТКРФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ) и порядка предоставления дополнительных отпусков;

- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни,

сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ, ст. 144 ТК РФ, ст. 15 2 ТК РФ, ст. 153 ТК РФ, ст. 154 ТК РФ);

- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление различных систем премирования, стимулирующих, компенсационных доплат и надбавок, в том числе с использованием фонда экономии заработной платы;
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на

тяжёлых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК

- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр

норм труда (ст. 162 ТК РФ), в том числе изменение существенных условий труда, распределение

загрузки, утверждение расписания занятий, должностных обязанностей работников;

- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда, пожарной безопасности (ст.212 ТК РФ).

Раздел XI. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

11.1.Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях производится сторонами посредством согласительной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого Соглашения, ведением переговоров и регулирования трудовых споров, состав которой утверждается по договорённости сторон.

Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением.

11.2. Работодатель обязуется ежегодно и систематически совместно с профсоюзом или иным представителем работников учреждения информировать коллектив о выполнении сторонами обязательств настоящего договора.

11.3.Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, не выполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением.

11.4. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

11.5. Стороны договорились, что:

11.6. Настоящее Соглашение в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового Соглашения начинаются за три месяца до окончания срока действия данного Соглашения.