

От работников:

Председатель совета
Трудового коллектива

В.В. Брамуев

подпись, расшифровка подписи



Заведующий МКДОУ ДСОВ №15

С.И. Митин

подпись, расшифровка подписи

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА №15
п. ДЕВЯТЫЙ ВАЛ НАДЕЖДИНСКОГО РАЙОНА»

НА 2020-2023 г.

Принят
на общем собрании
трудоого коллектива
20 чел.
МБКДОУ ДСОВ №15
протокол от 17.01.2020г.

п. Девятый Вал

I	Общие положения	стр.3
II	Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора	стр.4
III	Трудовые отношения	стр.8
IV	Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсация	стр.11
V	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	стр.18
VI	Рабочее время и время отдыха	стр.19
VII	Охрана труда	стр.25
VIII	Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	стр.27
IX	Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	стр.29
X	Гарантии деятельности совета трудового коллектива	стр.29
XI	Обязательства совета трудового коллектива	стр.30
XII	Заключительные положения	стр.31

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №15 п.Девятый Вал Надеждинского района» (далее – Коллективный договор) является нормативным правовым актом муниципального казенного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №15 п.Девятый Вал Надеждинского района» (далее – Учреждение) регулирующим социально - трудовые отношения в Учреждении в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (Ст.43 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на время действия Коллективного договора (ст.30,31 ТК РФ).

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель, в лице заведующего учреждения Стефаненко Евгении Викторовны, в соответствии с Уставом Учреждения (далее – Работодатель).

Работники Учреждения (далее - Работники), представленные представительным органом работников Учреждения (далее – совет трудового коллектива), в лице председателя Братцевой Марии Сергеевны

1.3. Предмет Договора

1.3.1. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников Учреждения;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе Учреждения.

1.3.2. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет трудового коллектива выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.3.3. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением непосредственно и через Совет трудового коллектива (ч.1 (абз.10, 11) ст. 21; ст.52; ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения Профсоюза работников (согласование) в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором и действующим трудовым законодательством Российской Федерации;

- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по вопросам аттестации педагогических работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение и рекомендация к утверждению проекта Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, рассмотренных изменений в Устав Учреждения;

- обсуждение вопросов состояния трудовой дисциплины в Учреждении и мероприятий по ее укреплению, рассмотрение фактов нарушения трудовой дисциплины работниками Учреждения;

- рассмотрение вопросов охраны и безопасности условий труда работников, жизни и здоровья работников Учреждения;

- определение порядка и условий представления социальных гарантий и льгот в пределах компетенций Учреждения и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами, не зависит от факта его уведомительной регистрации.

По истечении установленного срока действия Коллективного договора может быть пролонгирован до заключения нового договора, но на срок не более трех лет.

Во время действия настоящего договора в него могут быть внесены изменения, дополнения.

В случае изменения в трудовом законодательстве Российской Федерации, в нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Коллективный договор подлежит изменениям и дополнениям либо принимается в новой редакции.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей стороны Коллективного договора при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

2.2. Обязанности Работодателя (ст. 22 ТК РФ):

2.2.1. Соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров.

2.2.2. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором.

2.2.3. Учитывать мнение Совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

2.2.4. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.2.5. При заключении трудового договора с работником ознакомить его с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, Уставом Учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, имеющими отношение к трудовым обязанностям работника;

2.2.6. Предоставлять Совету трудового коллектива по его запросам информацию по социально-трудовым вопросам не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

2.2.7. Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Обязанности Профсоюза, как представителя работников Учреждения:

2.3.1. Способствует реализации настоящего Коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства, разъясняет работникам положения Коллективного договора.

2.3.2. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Совета трудового коллектива Учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.3.3. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Совета трудового коллектива, в случае, если они уполномочили Совет трудового коллектива представлять их интересы.

2.3.4. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий Коллективного договора.

2.3.5. Выступает инициатором (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

2.3.6. Оказывает членам Совета трудового коллектива помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.7. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.3.8. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения.

2.3.9. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.3.10. Направляет учредителю Учреждения, а так же в другие контролирующие органы заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.3.11. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.3.12. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.3.13. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

2.4. Обязанности Работников, в соответствии со статьей 21 ТК РФ:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- выполнять нормы профессиональной этики, установленные Кодексом деловой этики в Учреждении, в соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

2.4.1. Посещать и принимать участие в работе на общих собраниях коллектива, производственных совещаниях, педагогических советах, методических совещаниях, конференциях.

2.5. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

2.5.1. Работодатель и Совет трудового коллектива договорились, что в течение срока действия Коллективного договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза работников (по согласованию) и не должны противоречить действующему законодательству, настоящему Коллективному договору.

2.5.2. Локальные нормативные акты Учреждения не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или настоящего Коллективного договора. Если такие условия включены в локальный нормативный акт или трудовой договор, то они не подлежат применению.

2.6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение Профсоюза:

2.6.1. правила внутреннего трудового распорядка;

2.6.2. положение о системе оплаты труда;

2.6.3. положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премировании работников Учреждения;

2.6.4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

2.6.5. график отпусков;

2.6.6. расписание занятий;

2.6.7. тарификационные списки;

2.6.8. форма расчетного листка;

2.6.9. приказы на установление стимулирующих и иных выплат.

2.7. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания занятий принимаются по согласованию с Советом трудового коллектива.

2.7.1. Для реализации прав работников на участие в управлении учреждением стороны создают паритетные комиссии по распределению стимулирующих и иных выплат, охране труда, ведению коллективных переговоров и заключению Коллективного договора.

2.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения.

2.8.1. Принятые сторонами изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора. Стороны Коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в Коллективный договор в установленном законом порядке.

2.8.2. В случаях, когда условия Коллективного договора меняются на основании существенных изменений в законодательстве Российской Федерации, то Работодатель и Профсоюз обязуются начать процедуру коллективных переговоров с целью внесения соответствующих изменений в Коллективный договор.

2.8.3. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.8.4. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работником Учреждения и Работодателем возникают на основе трудового договора (контракта).

Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии со статьей 57 ТК РФ и с учетом формы трудового договора к работникам государственных (муниципальных) учреждений, установленных Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы утвержденной распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р.

Трудовой договор работника не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации (статья 56 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.3. Работодатель обеспечивают заключение с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера от установленных в Учреждении показателей и критериев.

3.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам оговаривается в трудовом договоре.

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

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Работодателя за исключением:

- изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся групп, сокращением количества классов.

3.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.6. Работники Учреждения, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, индивидуально, которая не считается совместительством.

Для педагогических работников не считается совместительством, и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- педагогическая работа в одном и том же учреждении с дополнительной оплатой;
- работа без занятия штатной должности в том же Учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками Учреждения обязанностей по заведованию отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников сверх месячной нормы рабочего времени;
- работа в том же Учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров.

3.7 Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, при приеме на работу непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также с учетом требований профстандартов;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. (Ст.77, 78, 79, 80, 81, 83, 84 ТК РФ).

3.10. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (Ст.80 ТК РФ).

3.11. Трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут по причине:

- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- в других случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (Ст.81 ТК РФ).

3.12. При расторжении срочного трудового договора, в связи с истечением срока его действия, Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.13. Расторжение трудового договора с работником, членом профсоюза, по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных статьей 82 ТК РФ, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профсоюза работников.

3.14. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения работника Учреждения по инициативе Работодателя являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться Работодателем без согласия (учета мотивированного мнения) Профсоюза работников.

3.15. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.16. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться дисциплинарные взыскания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой дисциплины и нарушений, установленных пунктом 3.11. настоящего Коллективного договора.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Оплата труда

4.1.1 Системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются настоящим Коллективным договором, Положением «Об оплате труда и стимулировании работников Учреждения», утвержденным директором Учреждения с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива работников Учреждения и иными локальными нормативными актами Учреждения.

4.1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Педагогическим работникам размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от имеющейся у них квалификационной категории установленной по результатам аттестации.

Размер выплат стимулирующего характера, определяется на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для работников Учреждения.

4.1.3. Работодатель оплачивает труд работников в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

Работникам МКДОУ ДСОВ№15 устанавливается доплата за работу в Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, в размере 25 % оклада.

Педагогическим работникам Учреждения устанавливается доплата за работу в Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, в размере 25 % оклада.

4.1.4. Работодатель оплачивает труд равной ценности, не допускает, какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

4.1.5. Работодатель создает условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения.

4.1.6. Оплата труда во время простоев не по вине работников оплачивается в объеме 100 % .

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

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера оклада заработной платы;

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.1.8. Все выплаты, предусмотренные Положением «Об оплате труда и стимулировании работников Учреждения», включаются в состав среднего заработка, в том

числе в средний заработок, для исчисления отпускных сумм в соответствии со статьей 139 ТК РФ. Средний дневной заработок для оплаты отпуска и компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

4.1.9. Работодатель выплачивает за выполнение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

4.1.10. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) не реже чем два раза в месяц: «05» числа каждого месяца аванс и «20» числа каждого месяца окончательный расчет за месяц работы.

При выплате заработной платы Работодатель обязуется в письменной форме (расчетный листок) 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 (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.1.11. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, в соответствии со статьей 236 ТК РФ. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.1.12. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии со статьей 134 ТК РФ.

4.1.13. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения Совета трудового коллектива.

4.1.14. Условия оплаты Труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

4.1.15. Оплату труда производить на основании тарифных ставок, не ниже действующих в учреждениях образования бюджетной сферы Российской Федерации.

4.1.16. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, оплату производить в размере установленном соглашением сторон трудового договора.

4.2. Нормирование труда

4.2.1. Система нормирования труда в Учреждении устанавливается Работодателем, настоящим Коллективным договором, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.2. Система нормирования труда в Учреждении устанавливается на основе типовых норм

труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

4.2.3. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.2.4. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца в соответствии со статьей 162 ТК РФ.

4.2.5. Выполнение учебной (преподавательской) работы педагогическими работниками за ставку характеризуется:

- установленными нормами времени для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки (далее норма часов учебной (преподавательской) работы);

- другой частью педагогической работы требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности, в том числе выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, экскурсиях, других формах учебной и воспитательной деятельности регулируется планами, программами, личными планами – графиками и рассчитывается на более длительные сроки (месяц, учебную четверть, учебный год). Конкретные должностные обязанности определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.2.6. Норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с порядком, установленным соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством образования и науки Российской Федерации в следующих размерах:

40 часов в неделю – мужчинам;

36 часа в неделю - женщинам.

Норма часов учебной работы устанавливается в астрономических часах, и включают проводимые учебные занятия, не превышающие 40 минут и короткие перерывы (перемены) между занятием, установленные для обучающихся. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий.

4.2.7. Нормы часов учебной работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом объема учебной работы в неделю.

4.2.8. За учебную работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной работы за ставку заработной платы в неделю.

4.2.9. Объем учебной нагрузки педагогического работника определяется соглашением к трудовому договору, верхнего предела для педагогических работников не установлено. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Работодатель обязуется знакомить каждого педагогического работника с объемом учебной нагрузки на следующий учебный год до ухода работника в ежегодный отпуск, но не позднее 15 июня текущего учебного года.

4.3. Гарантии и компенсации.

4.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику (в т.ч. работающим по совместительству) возмещаются расходы в соответствии с гл.24 ТК РФ.

4.3.2. Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением, льготы в соответствии со статьей 137 ТК РФ.

4.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), расширение зоны обслуживания оплачивается в размере и на условиях, предусмотренных трудовым договором.

4.3.4. Работодатель выплачивает денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, при увольнении исходя из 56-дневной продолжительности отпуска, если педагогические работники проработали в рабочем году не менее 10 месяцев.

4.3.5. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников:

а) путем приобретения периодических изданий профессиональной направленности, нормативно - правовой направленности местного, краевого и федерального значения (книги, газеты, журналы) на календарный год, перечень которых ежегодно утверждается руководителем Учреждения, а экземпляры периодических изданий учитываются библиотекарем;

б) путем приобретения нотной литературы на бумажных и электронных носителях, фонотеки, видеотеки для пополнения фонда школьной библиотеки с периодичностью 1 раз в год, перечень нотной литературы утверждается руководителем Учреждения.

4.3.6. Работодатель организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путем участия в семинарах, курсах повышения квалификации, конференциях и т.д. в соответствии с квалификацией (ст. 21, ст.196 ТК РФ):

- административный персонал (директор, заместители директора, главный бухгалтер) не реже одного раза в год, либо по мере необходимости;

- учебно-вспомогательный персонал (документовед), не реже одного раза в год, либо по мере необходимости;

- педагогический персонал, не реже, чем один раз в три года.

4.3.7. Работодатель обязуется проводить аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемой должности один раз в пять лет в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4.3.8. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, Работодатель производит оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.3.9. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории, за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии, Работодатель сохраняет на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.3.10. В случае истечения действия квалификационной категории у педагогического работника после подачи заявления в аттестационную комиссию Работодатель сохраняет на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.3.11. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в длительной нетрудоспособности (более двух месяцев) истек срок действия квалификационной категории, Работодатель производит оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на шесть месяцев после выхода.

4.3.12. В случае если в течение года после возобновления работником педагогической работы после ее прекращения в связи с сокращением численности или штата работников, реорганизации, ликвидации образовательного учреждения истекает срок действия квалификационной категории, Работодатель сохраняет оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год.

4.3.13. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории, за два месяца до проведения мероприятий в связи с сокращением численности или штата работников, реорганизацией, ликвидацией Учреждения Работодатель сохраняет на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.3.14. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, без сохранения заработной платы, истек срок действия квалификационной категории, Работодатель производит оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.3.15. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора 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.

4.3.16. Не допускается снижение достигнутого уровня оплаты труда (включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) работников Учреждений, при изменении формы собственности, в случае изменения системы оплаты труда, а также работников учреждений, реорганизуемых путем слияния или присоединения к Учреждению, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

4.3.17. Награждение работников Почетной грамотой и объявление благодарности производится директором Учреждения с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива работников Учреждения.

4.4. Стороны подтверждают:

4.4.1. В случае направления в служебную командировку, работодатель возмещает работнику расходы по проезду и найму жилого помещения, а также суточные, в размере не ниже установленных в РФ.

4.4.2. Юбилеям (55, 60, 65, 70 лет), производить единовременную выплату из средств экономии фонда оплаты труда, а так же внебюджетных средств организации при стаже работы в организации:

- от одного до пяти лет – 1000 (одна тысяча) рублей;
- от пяти до десяти лет – 2000 (две тысячи) рублей;
- свыше десяти лет – 3000 (три тысячи) рублей.

4.4.3. При рождении у работника организации ребенка выплачивать ему материальную помощь в размере 2000 рублей из средств экономии фонда оплаты труда, а так же внебюджетных средств.

4.4.4. Работникам, впервые вступающим в брак, производить из средств экономии фонда оплаты труда, а так же внебюджетных средств организации единовременную выплату в размере 2000 (две тысячи) рублей.

4.4.5. Производить единовременную выплату из средств экономии фонда оплаты труда, а так же внебюджетных средств организации в случае смерти самого работника не менее оклада, близких родственников 4000 (четыре тысяч) рублей.

4.4.6. При наличии средств, производить премирование работников к праздничным и юбилейным датам Учреждения.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

5.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

5.2.3. 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), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

5.3.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников Учреждения.

При проведении структурных преобразований в Учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

5.3.3. Производить дополнительные выплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам к сумме выходного пособия из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.4. Стороны подтверждают:

5.4.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы Учреждения.

5.4.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже 1 раза в 3 года за счет средств Работодателя.

5.4.3. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- применяющие инновационные методы работы;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

5.4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.5 Педагогическим работникам за длительный непрерывный стаж педагогической работы (10 лет в данном учреждении) предоставлять неоплачиваемый отпуск до 1 года (ст. 335 ТК РФ).

5.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

5.7. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, графиком работы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения и иными локальными нормативными актами Учреждения.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения устанавливается с учетом:

- а) трудового законодательства и условий труда;
- б) режима деятельности Учреждения;
- б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы;
- в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;
- г) времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы;
- д) времени, необходимого для выполнения дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

6.3. Режим рабочего времени:

6.3.1. Работникам Учреждения (административный, учебно-вспомогательный, прочий и обслуживающий персонал) устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 40 часов в неделю для мужчин;

- 36 часов в неделю для женщин (Федеральный закон РФ от 12.11.2019г. № 372-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части установления гарантий женщинам, семьи, работающим в сельской местности», ст.263.1 Трудового кодекса РФ).

6.3.2. Для отдельных категорий работников Учреждения возможна работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). Начало и окончание рабочего дня определяется по соглашению сторон, в соответствии с графиком работы.

6.3.3. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников по должностям: директор, заместители директора.

Данные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

6.3.4. Установить для вахтеров сменный режим работы с учетом суммированного рабочего времени. Продолжительность рабочей смены составляет 12 часов, с выходным днем – воскресенье. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ). Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Суммированный учет рабочего времени ведется с учетом, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

6.3.5. Для педагогических работников (преподаватели, концертмейстеры) устанавливается шестидневная рабочая неделя в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ), с одним выходным днем - воскресенье. Режим рабочего времени педагогических работников регулируется расписанием учебных занятий и личными планами графиками.

6.3.6. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели свободные от проведения занятий, иных мероприятий утвержденными учебными, календарными графиками, не требуется присутствие в организации (Приказ мин. Обр. от 11.05.16 №536).

6.3.7. При составлении расписаний учебных занятий Учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым

учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

6.3.8. Участие в собраниях, производственных совещаниях, мероприятиях утвержденными учебными, календарными графиками, являются обязательными для работников Учреждения и считается рабочим днем. (Приказ мин. Обр. от 11.05.16 №536).

6.4. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Учреждения, и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4.1. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

6.4.2. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

6.4.3. Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

6.4.4. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работ.

6.5. Работники из числа учебно-вспомогательного, прочего и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.6. Работнику на основании его личного заявления может устанавливаться неполный рабочий день, при этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.7.1. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия или без такового в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.8. Время отдыха:

6.8.1. Время отдыха, это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

6.8.2. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее тридцати минут, которые в рабочее время не включаются.

6.8.3. Время предоставления технических перерывов в течение рабочего дня не должно превышать 30 минут. Это время считается рабочим и подлежит оплате.

6.8.4. Для преподавателей и концертмейстеров временем отдыха считаются перерывы между занятиями, которые составляют 10 минут. Расписание занятий должно быть составлено с учетом таких перерывов, это время считается рабочим и подлежит оплате.

6.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с главой 19 ТК РФ.

6.9.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам Учреждения предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

6.9.2. Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- директору Учреждения, заместителю директора по учебно-воспитательной работе 56 календарных дней;

- преподавателям и концертмейстерам, продолжительностью 56 календарных дней.

6.9.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Дальнего Востока – 8 календарных дней, в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19.02.93 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"

6.9.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 5 календарных дней.

6.9.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

6.9.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня, в соответствии со ст.11 ФЗ №181 от 23.06.2016 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

6.9.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работ предоставляется:

а) педагогам:

- за подготовку методических работ, открытых уроков, мастер-классов, получивших признание на федеральном, краевом уровне – 3 календарных дня.

б) не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации, не входящую в круг основных обязанностей – 5 календарных дней.

Членам профсоюзного комитета, при условии исполнения общественных обязанностей, и по ходатайству председателя профкома – 3 календарных дня.

6.9.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.10. Очередность предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы в Учреждении и благоприятных условий для отдыха работников.

6.10.1. Педагогическим работникам ежегодный удлиненный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

6.10.2. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном Учреждении в соответствии со статьей 122 ТК РФ.

6.10.3. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим 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.

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

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.

6.10.5. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.10.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год в соответствии со статьей 125 ТК РФ.

6.10.7. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.11.1. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска (по заявлению работника) может переноситься на время задержки выплат с продолжением выполнения работником своих должностных обязанностей.

6.11.2. По письменному заявлению работника Работодатель предоставляет возможность замены денежной компенсацией части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, а также ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

6.12. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных главой 26 ТК РФ.

6.13. Работодатель предоставляет сотрудникам оплачиваемый отпуск по беременности и родам в соответствии с медицинским заключением (ст. 255 ТК РФ).

6.14. Работодатель предоставляет сотрудникам отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (ст. 256 ТК РФ).

6.15. Отпуска без сохранения заработной платы:

6.15.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы предусмотренный Трудовым законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.15.1. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, без сохранения заработной платы, порядок и условия, предоставления которого

определяется Уставом Учреждения и на основании соответствующих нормативных правовых актов, утверждаемым Министерством образования и науки Российской Федерации.

6.15.2. Работодатель предоставляет сотрудникам по письменному заявлению дополнительные неоплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска:

- бракосочетание – до 5 календарных дней,
- похороны близких родственников – до 5 календарных дней,
- за работу без больничных листов в течение года – 3 календарных дня,
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней,
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней,
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня,
- серебряной, золотой свадьбы – 2 календарных дня,
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня,
- болезни, по личному заявлению работника, без предъявления медицинского документа – 3 календарных дня,
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, жен, мужей, детей, опекунов, усыновителей и попечителей) – 2 календарных дня,
- для работников имеющих детей школьного возраста: в первый день занятий в школе, и выпускной – 1 календарный день,
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня,
- для ликвидации аварии в доме – 2 календарных дня.

VII. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.2. Работодатель отвечает за безопасные условия и охрану труда в Учреждении.

7.3. Основные направления работы в области охраны и безопасности труда в Учреждении устанавливаются Работодателем.

7.4. Для регулирования отношений Работодателя и работников в области охраны труда, создается Комиссия по охране труда из представителей администрации Учреждения, Профсоюза и работников трудового коллектива.

7.5. Комиссия по охране труда:

- ежегодно разрабатывает комплекс мероприятий по охране труда;
- оказывает помощь в проведении специальной оценке условий труда в порядке установленным Правительством Российской Федерации или уполномоченным им органом (ФЗ №426 от 28.12.2013г.);
- оказывает методическую помощь по организации и проведению первичного (на рабочем месте), повторного, внепланового и целевого инструктажей и инструктажей для рабочих мест не электротехнического персонала, требующих присвоения I квалификационной группы по электробезопасности;
- участвует в организации обучения и проверке знаний по охране труда руководителей, педагогических работников и специалистов;

- следит за правильным расходованием средств, выделяемых на выполнение мероприятий по охране труда;
- следит за выполнением администрацией Учреждения предписаний органов государственного надзора, ведомственного контроля;
- участвует в расследовании и учете несчастных случаев и профессиональных заболеваний в Учреждении.

На основании решения Комиссии Работодатель:

- планирует финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда. Решение комиссии должно быть представлено руководителю Учреждения до 15 июня для составления расходов на следующий календарный год;
- проводит специальную оценку рабочих мест по условиям труда;
- приобретает и обновляет аптечки для оказания первой медицинской помощи, которые находятся на вахте Учреждения.

7.6. Работодатель обязан:

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
- обеспечивать приобретение и выдачу работникам сторонних организаций, на основании договора на оказание хозяйственно-эксплуатационных услуг, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с «Перечнем должностей и профессий работников для обеспечения средствами индивидуальной защиты», утвержденным руководителем Учреждения, с учетом мотивированного мнения Профсоюза работников;
- организовывать проведение, за счет средств Работодателя специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- организовывать оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, приспособлениями, инвентарем, в соответствии с табелем оснащения рабочих мест и мест отдыха, утвержденным Руководителем Учреждения с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива работников в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств на текущий год;
- обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством (ФЗ от №24.07.1998г. № 125-ФЗ) семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере 100% его среднего заработка исчисленного в соответствии с законодательством Российской Федерации о пособиях по временной нетрудоспособности;
- предусматривать участие Совета трудового коллектива в расследовании несчастных случаев на производстве;
- осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;
- информировать Совет трудового коллектива в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде в Учреждении, причинах несчастных случаев, выделении Учреждением денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;

- предусматривать ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности Учреждения и охрану труда и здоровья работников в составе субсидии на выполнение муниципальных услуг, оказываемых Учреждением;

- предусматривать ежегодное выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

- предусматривает в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законодательством;

- обеспечивать безопасную эксплуатацию зданий, помещений, оборудования Учреждения.

7.7. Председатель совета трудового коллектива:

7.7.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Совета трудового коллектива на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.7.2. Участвует в проведении проверок за состоянием охраны труда в Учреждении, выполнении мероприятий по охране труда.

7.7.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.7.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда, оказывает помощь в организации по обучению по охране труда, осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.8. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда в соответствии с действующими в Учреждении инструкциями, положениями, правилами по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.9. Работник в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

7.10. Ответственность за нарушение требований охраны труда или невыполнение обязательств по охране труда лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.11. Для работников сторонних организаций (вахтерам, сторожам, охранникам и т.д.) по условиям работы которым невозможно предоставление перерыва для отдыха и питания, Учреждение предоставляет возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в бытовой комнате. Бытовая комната должна быть оборудована всем необходимым для приготовления и разогревания пищи в соответствии с Табелем оснащения рабочих мест и мест отдыха.

7.12. Работодатель обязан:

Ежегодно заключать и выполнять в полном объеме и в установленные сроки Соглашение по охране труда и обеспечить приоритетность его финансирования за счет бюджетных средств.

7.13. Работодатель обеспечивает:

- 1) безопасность работников при эксплуатации зданий, технических средств обслуживания;
- 2) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 3) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными (муниципальными) правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 4) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- 5) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 6) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 7) проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- 8) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 9) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- 10) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников;
- 11) расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, в установленном ТК РФ порядке, другими федеральными законами и иными нормативными (муниципальными) правовыми актами;
- 12) ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- 13) сохранять рабочее место и среднемесячный заработок до восстановления трудоспособности или установления инвалидности работнику, утратившему трудоспособность вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- 14) в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, производить полное возмещение расходов, связанных с погребением и приобретением траурных принадлежностей;

7.14. Работник обязан:

- 1) соблюдать требования охраны труда;
- 2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 4) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

10.5. Каждый работник имеет право на:

- 1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- 3) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья,

4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

5) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

6) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

7) профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

8) на установление компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, подтвержденных картами аттестации рабочих мест;

9) внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

7.15. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами СОУТ или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

7.16. Стороны договорились создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и выборного органа трудового коллектива.

7.17. Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников администрации в области охраны труда осуществляет комиссия по охране труда.

7.18 Работодатель обязан обеспечить:

1) необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда;

2) беспрепятственный допуск уполномоченного по охране труда во все подразделения, на рабочие места в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде, условий и охраны труда предоставлением им информации и документов, необходимых для осуществления своих полномочий;

3) выполнение представлений уполномоченного по охране труда о нарушении законодательства по охране труда в установленные законами сроки;

4) полноправное участие уполномоченного по охране труда в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

VIII. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. При принятии Работодателем решения о проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, Работодатель в письменной форме сообщает об этом в

Совет трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников (более 5 работников в течение одного месяца), не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ.

8.3. О возможном массовом высвобождении работников в Совет трудового коллектива представляется информация (проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий и т. д.).

8.4. При осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обязуется в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными сезонными работниками и внешними совместителями, в том случае, если соответствующая квалификация (специализация) данных работников совпадает с квалификацией (специализацией) штатных педагогических работников.

8.5. При осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, что устанавливается и фиксируется Работодателем с учетом мнения Профсоюза работников.

8.6. При равной производительности труда и квалификации Работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе категориям работников, перечисленным в статье 179 ТК РФ, а также:

- работникам за 2–3 года до наступления пенсионного возраста при стаже работы в Учреждении не менее 20 лет;
- получившим профессиональное заболевание в Учреждении;
- совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- матери, на иждивении которых имеются дети-инвалиды.

8.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обязуется предлагать работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в Учреждении, соответствующую квалификации работника, а при ее отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

8.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения в соответствии со статьей 180 ТК РФ.

Уведомление может содержать списки сокращаемых должностей и предполагаемых к сокращению работников, возможные варианты трудоустройства работников, подлежащих сокращению.

8.9. При расторжении трудового договора при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

8.10. При изменении существенных условий труда в связи с изменениями в организации производства и труда Работодатель ставит в известность работника при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности об изменении существенных условий труда не позднее, чем за два месяца.

В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами

условий трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

8.11. Работодатель, по возможности, переводит на работу по имеющийся вакансии работника, имеющего наибольший стаж по данной профессии из всех тех, кто подал заявление, при наличии соответствующего образования и с учетом опыта работы и знания соответствующего дела.

8.12. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей приостанавливает наймы новых работников.

При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда при равной квалификации специалистов Работодатель будет отдавать предпочтение штатным работникам Учреждения.

8.13. Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников, решаются Работодателем с предварительным своевременным уведомлением Совета трудового коллектива в соответствии со статьями 73, 82, 180 ТК РФ.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

9.1. В целях адаптации молодых работников к работе в Учреждении, их вовлечения в профсоюзную жизнь Совет трудового коллектива обязуется:

9.1.1. Активно защищать социальные права и гарантии молодых работников.

9.1.2. Проводить работу по привлечению молодых работников к деятельности и проводимым Советом трудового коллектива мероприятиям.

9.2. Оказывать материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов из фонда членских профсоюзных взносов при согласовании с членами профсоюзной организации учреждения.

9.3. Работодатель и профком используют систему поощрений лучших работников детского сада. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению: благодарностью, почетной грамотой, нагрудными знаками, Почетными званиями.

X. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель и Совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

10.2. Совет трудового коллектива Учреждения представляет и защищает права и интересы членов коллектива по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

10.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

10.4. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Учреждения и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

10.5. При необходимости, Работодатель безвозмездно предоставляет Совету трудового коллектива помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи и оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка, председателя и членов Совета трудового коллектива на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.8. Работодатель обеспечивает участие, с правом совещательного голоса, председателя Совета трудового коллектива в управленческих совещаниях на уровне дирекции.

10.9. Представители Совета трудового коллектива в обязательном порядке включаются в комиссии:

- приватизации, реорганизации, ликвидации Учреждения;
- по охране труда расследованию несчастных случаев в Учреждении;
- по аттестации работников Учреждения;
- по проверке деятельности отделений Учреждения;
- по выполнению Правил внутреннего трудового распорядка работниками Учреждения.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Совет трудового коллектива обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Совета трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

11.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

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

11.5. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.7. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

11.8. Содействовать администрации Учреждения в укреплении трудовой дисциплины, развитии Учреждения.

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

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях бракосочетания, рождения ребенка, юбилейных дат, длительного лечения свыше одного месяца, смерти близких родственников в размере 2000 (две) тысячи рублей.

11.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

11.12. Разрабатывать настоящий коллективный договор.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников Учреждения в двухнедельный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

12.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.3. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в течение семи рабочих дней со дня подписания.

12.4. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор, и его приложения в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.5. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора Работодатель и Совет трудового коллектива, подписавшие Коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.6. За выполнением Коллективного договора осуществляется контроль сторонами Работодателя и Совета Трудового коллектива