



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения центра развития ребенка – детский сад №17 «Василек»
городского округа Мытищи Московской области

От работодателя:

Заведующий МБДОУ ЦРР
№17 «Василек»

О.С.Ротанова.



От работников:

Председатель профсоюзной
организации МБДОУ ЦРР
№ 17 «Василёк»

М.Г.Колочева.



УТВЕРЖДЕНО

Общим собранием

Трудового коллектива МБДОУ ЦРР №17

Протокол № 4 от 21 мая 2020 года

ВНЕСЕНО В ЖУРНАЛ УЧЕТА

№ 19 от «26» 05 2020 г.

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО
ОКРУГА МЫТИЩИ

Богданов О.А.

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. СРОКИ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	4
3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (заключение, изменение, прекращение).....	8
4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.....	11
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	16
6. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.....	19
7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	21
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.....	23
9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	25
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	27
Приложение №1	
Должности работников МБДОУ ЦРР № 17 «Василек»	
Приложение №2	
Правила внутреннего трудового распорядка	
Приложение №3	
Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы	
Приложение №4	
Перечень должностей, которым устанавливаются надбавки к должностным окладам	
Приложение №5	
Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений Московской области длительного отпуска сроком до 1 года	
Приложение №6	
Положение о стимулирующих выплатах Работникам МБДОУ ЦРР № 17 «Василек»	
Приложение №7	
Положение о компенсационных выплатах Работникам МБДОУ ЦРР № 17 «Василек»	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые взаимоотношения между Работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка - детский сад № 17 «Василек» (далее - МБДОУ) и Работодателем в области трудовых и иных непосредственно связанных с ним отношений.

1.2. Сторонами, заключившими настоящий Коллективный договор, являются:

- муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад № 17 «Василек» (далее - МБДОУ), именуемое далее Работодатель, представителем которого в соответствии с Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребёнка детский сад № 17 «Василек» является Заведующий;

- работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детский сад № 17 «Василек», именуемые далее Работники, представителем которых является уполномоченный профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка детский сад № 17 «Василек» (Профсоюз).

1.3. Настоящий Коллективный договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иных Федеральных законов и других нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в сфере труда, занятости, охраны труда и социальных гарантий Работников, с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также создания благоприятных условий труда по сравнению с Федеральными законами, иными нормативными и правовыми актами.

1.4. Коллективный договор заключен сторонами на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения безопасной, надежной и эффективной работы МБДОУ;
- установления условий и оплаты труда, предоставления социальных и трудовых гарантий и льгот Работникам;
- обеспечения защиты трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, законных интересов Работников;
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующих стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации МБДОУ;
- повышения уровня жизни Работников;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- защиты правовых интересов Работников;

- создание благоприятного психологического климата в коллективе.

1.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами (путем переговоров).

1.6. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) Соглашение по охране труда;

3) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами;

4) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

5) Другие локальные нормативные акты.

1.8. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками чрез профком:

- учет мотивированного мнения профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.9. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

2. СРОКИ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

2.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2020-2022 годы и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2.2. По истечении срока действия Коллективного договора стороны могут по взаимному согласию продлить его действие на срок не более 3-х лет.

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

2.4. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в

течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон на основании Совместных решений Работодателя и Профсоюзного комитета.

2.5. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.6. Стороны обеспечивают доведение Коллективного договора до сведения Работников в течение двух недель с момента подписания.

2.7. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового Коллективного договора на следующий период либо решить вопрос о его продлении в установленном порядке.

2.8. Приложения (№№ 1-7) к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

2.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех сотрудников (работников) МБДОУ.

2.10. Сотрудники (работники), не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профсоюзному комитету представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

2.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения до момента окончания его действия или принятия нового коллективного соглашения.

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

При ликвидации муниципального учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего периода проведения ликвидации.

2.13. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

2.14. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

2.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

2.16. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

Работодатель обязан:

- Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- Предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором.
- Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
- Признать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющих интересы работников в области трудовых отношений и иных социально-экономических отношений.
- Рассматривать совместно с профсоюзом вопросы, согласно действующего законодательства:
 - оплаты труда;
 - продолжительности рабочего времени;
 - условий и охраны труда;
 - предоставления отпусков;
 - социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива.
- Соблюдать условия данного договора и выполнять его положения.
- Знакомить всех Работников под личную подпись с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, в том числе работников, принимаемых на работу.
- Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).
- Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию отдыха и досуга, реабилитацию Работников.

Работники обязаны:

- Выполнять в полном объеме свою работу, предусмотренную трудовым договором, должностной инструкцией и иными нормативными документами. Своевременно и качественно выполнять установленные Работодателем задания (объемы работ), а также указания администрации, связанные с исполнением трудовых обязанностей.
- Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.
- Соблюдать трудовую и педагогическую дисциплину, использовать все рабочее время для производительного труда, создавать благоприятную трудовую атмосферу, признавать и уважать права и достоинство других Работников.
- Соблюдать требования охраны труда, ГО и ЧС, пожарной безопасности и нормативно-технической документации. Правильно применять средства

индивидуальной защиты. Содержать рабочее место, оборудование, приспособления в чистоте и порядке.

- Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

- Проходить инструктажи по охране труда в установленные сроки, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

- Незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о сохранности имущества Работодателя, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении, или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания или отравления.

- Проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования). Порядок и сроки прохождения периодических медицинских осмотров определяются Соглашением между учреждением здравоохранения и МБДОУ.

Профсоюзный комитет обязан:

- Содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения.

- Осуществлять представительство интересов Работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

- Выступать представителем от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы.

- Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

- Вносить предложения по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, по разработке текущих перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, педагогического развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей Работников по трудовым договорам.

- Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

- Организовывать и проводить культурно-массовую работу, спортивно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

-

- Выполнять иные обязательства, возложенные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Уставом МБДОУ ЦРР № 17 «Василек».

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (заключение, изменение, прекращение).

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие - либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении сотрудника (работника) к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию сотрудника (работника) работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.1.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с сотрудником (работником) ознакомить его под личную подпись с Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью сотрудника (работника). (ст.68 ТКРФ)

3.1.3 Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю: - были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника; - были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

3.1.4. За исключением случаев, предусмотренных статьей 243 Трудового кодекса Российской Федерации, полная материальная ответственность

работника возникает только при соблюдении условий: - должность работника входит в Перечень, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002г. N 85); - с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или это условие предусмотрено в трудовом договоре.

3.1.5. Работодатель ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (ст. ст. 240 - 248 ТК РФ).

3.1.6. Трудовой договор с сотрудниками (работниками) МБДОУ может заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных статьями 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных статьями 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.1.7. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции по труду по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ст. 59 ТК РФ).

3.1.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.1.9. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

В соответствии с ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя (фамилия, имя, отчество Работодателя – физического лица), заключившего трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника и Работодателя – физического лица;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;

конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор,

- также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.1.10. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами

условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить сотрудника (работника) в письменной форме не позднее, чем за два дня месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

3.1.11. Руководитель, применяя право временного перевода на другую

работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.1.12. Трудовой договор с Работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами.

3.1.13. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание (статья 71 Трудового Кодекса Российской Федерации). Так же, руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня предполагаемого увольнения.

3.1.14. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

3.1.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;

одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;

беременным женщинам, женщин имеющим детей в возрасте до 3 лет.

3.1.16. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при выявлении в соответствии с

медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.76 ТК РФ)

3.1.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться по статьям 77, 81, 336, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Оплата труда Работников дошкольного образовательного

учреждения осуществляется по должностным окладам работников организаций бюджетной сферы.

4.1.2. Должностные оклады педагогических Работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.1.3. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (статья 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются аванс 30 число текущего месяца и 15 число последующего месяца.

4.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- доплаты за работу во вредных (опасных) или тяжелых условиях труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами МБДОУ.

4.1.5. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя и (или) уполномоченных им в установленном порядке представителей в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

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

Оплата времени Работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ, как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

4.1.6. 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 представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
 - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
 - при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

4.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

4.2.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

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

4.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере 1/150 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.2.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.5. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха, но не более времени отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.2.6. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

4.2.7. Доплаты за работу с вредными условиями труда устанавливаются не менее 4% тарифной ставки (оклада) согласно ТК РФ.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

4.2.8. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, ежемесячно выплачивается пособие в размере 1000 рублей, в течение 3-х последующих лет после окончания ВУЗа.

4.2.9. Оплата труда лауреатов конкурса «Воспитатель года» и пр., проводимого на уровне Российской Федерации, субъекта Федерации, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии.

4.2.10. Оплата труда победителей городских и районных конкурсов «Воспитатель года» и пр. производится в соответствии с первой квалификационной категорией на основании решения муниципальной аттестационной комиссии.

4.2.11. Руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетные звания:

"Народный учитель";

"Заслуженный учитель";

"Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР;

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный работник образования Московской области";

награжденных государственными наградами СССР, РСФСР, Российской Федерации, если они соответствуют профилю работы, выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 40% ставки должностного оклада.

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:

медаль К.Д. Ушинского

«Почетный работник общего образования РФ»

«Почетный работник начального профессионального образования РФ»

«Почетный работник среднего профессионального образования РФ»

«Почетный работник высшего профессионального образования РФ»

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 20% ставки должностного оклада.

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:

«Отличник просвещения»,

«Отличник народного образования»,

«Отличник профтехобразования»,

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования, полученные до 13.01.1999 года

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,

«За милосердие и благотворительность»,

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 15% ставки должностного оклада (согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2004 г. N 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»).

4.2.12. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в Приложении №2.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном на 12% размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.2.13. Компетенцию образовательного учреждения по установлению стимулирующих выплат работникам реализовывать, опираясь на Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МДОУ ЦРР № 17 «Василек» Приложение №6.

4.2.14. Выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (22.00 час,- 6.00 час.).

4.2.15. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

4.2.16. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установлении надбавок работникам.

4.2.17. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.3. Профсоюз:

4.3.1. Принимает участие в работе аттестационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

4.3.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

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

4.3.4. Принимает участие при распределении стимулирующих и компенсационных выплат Работникам МБДОУ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ ЦРР №17 «Василек».

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

- для воспитателей-36 часов в неделю;
- для учителя-логопеда- 20 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- для инструкторов по физической культуре- 36 часов в неделю;
- для обслуживающего персонала – 40 часов в неделю.

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

5.1.5. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125, 262.1 ТК РФ).

5.1.6. Неполное рабочее время— неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.1.7. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.1.8. В период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и

обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.1.9. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. Рабочее время педагога в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией.

5.1.10. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

в связи бракосочетание Работника - 3 дня;

в связи со смертью родственников, близких родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня;

в связи с переездом на новое место жительства до 3-х дней.

5.1.11. Сверхурочная работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное

функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится на основании статьи 152 ТК РФ.

5.1.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Так же, Руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления Работника и в удобное для Работника время может предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда.

5.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.3. Профсоюз осуществляет:

5.3.1. Общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

6. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

6.1. Стороны договорились, что:

6.1.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии)
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- Работники, награжденные государственными и ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной

организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

- работники, применяющие инновационные методы работы;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

6.1.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.1.4. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

6.1.6. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-177 ТК РФ.

6.1.7. Работодатель гарантирует работникам образования при подготовке и проведении аттестации (проверка квалификационных требований) предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

6.2. Работодатель обеспечивает:

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

6.3. Профсоюз осуществляет:

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

6.3.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников МБДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

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

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

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

7.1.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается Работодателем как простой не по вине Работника.

7.1.6. Отказ Работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.1.7. Обеспечить соблюдение инструкций по охране труда по профессиям и видам работ Работниками МБДОУ.

7.1.8. Обеспечивать проведение предварительных (перед началом работы) и периодических (в течение производственной деятельности) медицинских осмотров работников.

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

7.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-231 ТК РФ).

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

7.1.12. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

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

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБДОУ;

7.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников МБДОУ;

7.2.3. Избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

7.2.4. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

7.2.5. Заключать с Работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год.

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

7.2.7. Предъявлять требование о приостановке работ в случае

непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

8.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК (РК, Совета) Профсоюза (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

8.2. Для Работников вводится льготное питание (предоставляются платные обеды).

8.3. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, на территории Московской области соблюдаются следующие условия:

8.4. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

8.5. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по ставке заработной платы (должностному окладу), может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профкомом).

8.6. Аттестация педагогических работников, имеющих почетные звания:

- "Народный учитель";

- "Заслуженный учитель";
 - "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР;
 - "Заслуженный учитель Российской Федерации";
 - "Народный учитель Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник образования Московской области";
 - имеющих следующие отраслевые и ведомственные награды:
 - «Отличник просвещения»;
 - «Отличник народного образования»;
 - «Отличник профтехобразования»;
 - «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;
 - «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,
 - полученные до 13.01.1999 года и медаль К.Д. Ушинского;
 - «Почетный работник общего образования РФ»;
 - «Почетный работник начального профессионального образования РФ»;
 - «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»;
 - «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»;
 - «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
 - «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;
 - «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
 - «За милосердие и благотворительность»;
 - «Заслуженный работник образования Московской области»;
 - полученные после 13.01.1999 года,
- производится без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности.

8.7. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

8.8. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

8.8.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

8.8.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

8.8.3. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

8.8.4. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

8.8.5. Осуществляет правовые консультации по социально - бытовым

вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

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

9.1.4. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.1.5. В соответствии со ст.376 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

9.1.6. В соответствии со статьей 374 увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.7. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, предоставляется один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

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

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

9.2. По согласованию выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной надбавки определяется в Положении об установлении доплат и надбавок образовательного учреждения и (или) закрепляется в коллективном договоре.

9.4. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

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

9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

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

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

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

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