

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 426-2016-012
« 10 » марта 20 16 г.
номер в журнале регистрации 426
Ответственный за регистрацию
главный инспектор
Мурлыкина Л.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 199 Ворошиловского района Волгограда»
на 2016 -2019 гг.

УТВЕРЖДЕН

Общим собранием работников

«04» марта 2016г.

Протокол № 3

От Работодателя:

Заведующий МОУ д/с № 199
Сорокина Н.Ю.

Подпись  (ФИО)



Дата 04.03.2016г.

От Работников:

председатель профсоюзного комитета
Родина Е.М.

Подпись  (ФИО)

Дата 04.03.2016г.



Волгоград

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 199 Ворошиловского района Волгограда» (МОУ детский сад № 199), далее именуемое организацией.

Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области», Соглашением между Ворошиловским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда и Территориальной (районной) организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ Ворошиловского района г. Волгограда на 2016 -2019 годы и иными законами и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации, и установления льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Сторонами коллективного договора являются: работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация МОУ детский сад № 199 в лице председателя Родиной Е.М. (далее — профсоюз), работодатель в лице заведующего Сорокиной Н.Ю. (далее — работодатель).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ).

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договорснности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прескратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

1.2. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1). Работодатель:

- признавать выборный орган профкома единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектив;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу. Обеспечивать

гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, и др.).

2). Профком:

- содействовать эффективной работе образовательной организации;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.3. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (согласие) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам участия в управлении организацией, предусмотренным ст.53 ТК РФ;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовые отношения.

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделённый правом заключать трудовые договоры.

2.1.1. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределённый срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок, с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации.

2.1.3. Работодатели обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых

договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев;

2.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Трудовым коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться;

2.1.5. Работники, реализующих общеобразовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Увольнение работника производится в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права.

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1). повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- 2). применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

2.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним

под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со статьёй 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несёт ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несоответствия последнего дня работы с днём оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника.

3. Педагогическая деятельность.

Продолжительность рабочего времени, время отдыха работников организации.

3.1. Стороны подтвердили, что:

1) К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2) К педагогической деятельности не допускаются лица, указанные в статье 331 ТК РФ.

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

3.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

1) Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом организации.

2) Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала организации устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать норму, установленную статьёй 91 ТК РФ.

3) Для педагогических работников организации предусматривается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 ч в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4) Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в соответствии с трудовым законодательством (ст. 93 ТК РФ).

5) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст.

113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6). Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

7). Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности устанавливаются локальными актами.

В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации педагогические работники имеют возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Другим работникам, в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания. Продолжительность перерыва может быть установлена от 30 минут до 2-х часов. Время перерыва в рабочее время не включается.

8). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время: по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя; по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребёнка и т.д.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

9). При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязуется:

1). Установить в соответствии с законодательством ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск для педагогических работников - 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ), для технических работников - ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

2). Предоставлять дополнительные отпуска:

- для участия в экзаменационных сессиях учебных заведений на основании ст. 173 - 177 ТК РФ

За работу с вредными условиями труда:

- повару, шеф-повару, постоянно работающему у плиты - 7 календарных дней. (ст. 117 ТК РФ);

- медицинским работникам - до 14 календарных дней (ст. 118 ТК РФ), на основании спецоценки условий труда;

- машинисту по стирке белья - 7 календарных дней. (ст. 117 ТК РФ);

3). Устанавливать неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст. 93 ТК РФ) в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лиц, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4). На основании трудового законодательства, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск:

без сохранения заработной платы:

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

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

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников организации 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);

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;

- женщинам, работающим в сельской местности - один дополнительный выходной день в месяц;

- работникам в случаях рождения ребёнка, для проводов детей в армию, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

с сохранением заработной платы:

- Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

- работникам в случаях рождения ребёнка – 3 календарных дня;

- регистрации брака работника (дети работника) – 3 календарных дня;

- смерти близких родственников - 3 календарных дня;

- для сопровождения ребёнка младшего школьного возраста 1 сентября в школу – 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;

- председателю первичной профсоюзной организации – до 3 календарных дней;

- уполномоченному по охране труда – до 3-х календарных дней.

5). Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность, реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6). Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные

отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.5. Стороны договорились о том, что:

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4. Оплата труда.

4.1. Работодатель гарантирует:

- осуществление оплаты труда работников в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ детский сад № 199, разработанным в соответствии с требованиями трудового законодательства, другими нормативно-правовыми актами об оплате труда и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

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

- формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

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

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

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

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

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размера МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне;

Оплата труда воспитателей при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания. В случае если замещение осуществляется сверх пределов ежедневного рабочего времени (смены), данная работа является сверхурочной и оплачивается за первые два часа переработки в полуторном и за последующие часы – в двойном объеме.

При переработке рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемой по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, оплату сверхурочной работы производить за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника представлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанному сверхурочно.

4.2. Стороны договорились о том, что:

При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающего 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 почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Работодатель может производить оплату труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников (в

соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере до 30% ставки (должностного оклада).

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника (в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса российской Федерации):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. 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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 5 и 20 числа.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

4.3. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 07 октября 2014 г. № 1294 "Об утверждении Административного регламента предоставления министерством образования и науки Волгоградской области государственной услуги "Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 08 декабря

2014 г. № 1565 "Об утверждении Положения об аттестационной комиссии министерства образования и науки Волгоградской области по проведению аттестации педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области" установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается:

- при работе в должности в организациях независимо от их типов или видов;
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в образовательную организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июня 2000 г. № 1908 "Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений", Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 07 октября 2014 г. № 1294 "Об утверждении Административного регламента предоставления министерством образования и науки Волгоградской области государственной услуги "Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 08 декабря 2014 г. № 1565 "Об утверждении Положения об аттестационной комиссии министерства образования и науки Волгоградской области по проведению аттестации педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области";
- при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую;

4.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений, в период:

- временной нетрудоспособности;
- *невозможности в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет,*
- при переходе в другую образовательную учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательного учреждения, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

- работы на выборной должности;

- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям,

с учетом финансово-экономического положения работодателя, сохранять на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.5. При аттестации педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию они могут воспользоваться "иной формой" ее проведения:

- при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности (не зависимо от срока их получения);

- победители, лауреаты конкурсов профессионального мастерства проводимых на уровне Российской Федерации и Волгоградской области, а также педагогики, премиями Президента Российской Федерации или Главы Администрации (Губернатора) Волгоградской области (гранты) (в межаттестационный период).

Вышеперечисленным педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности, по итогам проведения экспертизы портфолио результативности педагогической деятельности, являющимся подтверждением выполнения требований, изложенных в пунктах 30, 31 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель:

- определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации;

- с учётом мнения (по согласованию) профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития организации.

5.2. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 100% работников (в разрезе специальности);

- направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, в соответствии с требованиями федерального закона РФ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- сохранять 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. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность;

- предоставлять в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования впервые, а так же работникам, получающим второе профессиональное

образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организаций и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3. Профсоюз осуществляет:

- общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников;

- принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников организации, утверждении квалификационных характеристик работников.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

6.1 Работодатель обязуется:

1). Уведомлять профсоюз 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.

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

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

3). Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюза (ст.82 ТК РФ).

4). Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работникам, имеющим более высокую квалификацию и результативность работы, а при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ следующим категориям работников:

- работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в организации свыше 10 лет;

- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

- работникам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

5). Не допускать по инициативе работодателя расторжения трудового договора с женщиной, имеющей ребёнка в возрасте до трёх лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребёнка - ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребёнка), являющимся единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

6). Предоставлять высвобождаемым работникам 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.

7). Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в высвобождении работников и содействии их трудоустройству в соответствии с нормативными правовыми документами.

7. Охрана труда и здоровья.

Стороны договорились о том, что охрану труда и здоровья работников они рассматривают в качестве одного из приоритетных направлений в организации трудовой деятельности.

7.1. Работодатель обязуется:

1) Обеспечить право работников организации 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 (организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

2) Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда.

3) Обеспечивать за счёт средств организации прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

4) Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учащимися. Информировать профсоюз о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5) Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществлять компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

6) Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7) Создать в соответствии со статьёй 217 Трудового кодекса Российской Федерации службу охраны труда, ввести должность специалиста по охране труда (для организаций с количеством работников, превышающих 50 человек).

8) Создать в соответствии со статьёй 218 Трудового кодекса Российской Федерации комитет (комиссию) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза.

9) Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

10) Организовывать проведение дополнительной диспансеризации работников образовательных организаций в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития РФ.

11) Обеспечивать за счёт средств образовательной организации периодические медицинские осмотры (обследования) работников обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек.

12) Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи

пострадавшим. Организовать проверку знаний работников организации по охране труда через каждые полгода.

13) По итогам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профсоюзного комитета. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюза и комиссии по охране труда.

14) Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в организации органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

15) Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

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 возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

16) Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

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

18) Разработать и утвердить инструкции по охране труда, обеспечить их соблюдение работниками организации.

19) Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с требованиями трудового законодательства.

20) Давать возможность технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственно посещать организацию, рабочие места без предварительного уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

21) 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.

7.2. Профсоюз:

1) Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

2) Контролирует состояние охраны труда в организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Трудовым коллективным договором, соглашениями.

3) Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

4) Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо

непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

- 5) Содействует выполнению представлений и требований выданных работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8. Социальные льготы и гарантии.

8.1. Стороны исходят из того, что:

1) Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами, которые должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых в локальных нормативных актах организации:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом организации;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2) Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращённую продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учёте в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Волгоградской области.

8.2. Работодатель обязан в соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования" в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определённые Трудовым Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учёта по мере их поступления.

8.3. Профсоюз:

- 1) Создаёт банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжело больных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.
- 2) Содействует решению вопросов санаторного лечения.
- 3) Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.
- 4) Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8.4. Стороны подтверждают, что:

- 1) Проводят совместно разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы, а работодатель своевременно предоставляет этим организациям информацию о работниках организации, прекративших трудовой договор с образовательной организацией, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.
- 2) Профсоюз по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.
- 3) Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.
- 4) Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа профкома.
- 5) Согласно ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением

и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

8) По согласованию с профсоюзом 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 ежегодных оплачиваемых 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 (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 одного 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.

8.5. 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 организации.

8.6. Работодатель с соблюдением требований законодательства РФ предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

8.7. Представитель профсоюза входит в состав: аттестационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии.

8.8. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий Коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9. Заключительные положения.

9.1. Стороны подтверждают, что:

- 1) основными формами участия работников в управлении организацией являются:
 - учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, Коллективным договором, соглашениями;
 - проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию;
 - обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
 - участие в разработке и принятии коллективных договоров;
 - иные формы, определённые Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2) Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, Коллективным договором, соглашениями.

3) Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

9.2. Стороны договорились, о том что:

Коллективный договор действует со дня подписания сроком на три года.

2) Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в регистрирующий орган.

3) Текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

4) Совместно организуют различные мероприятия, направленных на выполнение обязательств, взятых на себя сторонами Коллективного договора.

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

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

7) Пересмотр обязательств трудового договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического благосостояния работников организации.

8) Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения типа учреждения, наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

9) При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

10) При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

11) При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации

12) Осуществляют контроль за реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

13) Рассматривают в установленный действующим законодательством срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14) Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.

15) Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

16) Для рассмотрения вопросов, возникающих в процессе реализации договора, создаётся комиссия в составе 4 человек, 2 человека от работодателя 2 человека от работников, которые избираются на общем собрании трудового коллектива

17) Комиссия рассматривает возникающие в ходе выполнения коллективного договора коллективные трудовые споры в соответствии с законодательством в пятидневный срок.

18) Для разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в организации (в соответствии с законодательством о труде).

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

Работодатель – заведующий МОУ детский сад №199

Председатель профкома МОУ детский сад №199



Н.Ю.Сорокина

Е.М.Родина

4 марта 2016г.

Выписка из протокола общего собрания работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 199
Ворошиловского района Волгограда»
(протокол № 3 от 04 марта 2016г.)

Общая численность: 35 чел.
Присутствуют: 30 чел.

Повестка дня:

1. Обсуждение и утверждение Коллективного договора с 04.03.2016г. по 04.03.2019г. в связи с переименованием дошкольного учреждения - муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 199 Ворошиловского района Волгограда».
2. Делегирование права подписи.

По первому вопросу слушали: Председателя ПК – Родину Е.М. о необходимости заключения Коллективного договора с 04.03.2016г. по 04.03.2019г. в связи с переименованием дошкольного учреждения - муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 199 Ворошиловского района Волгограда».

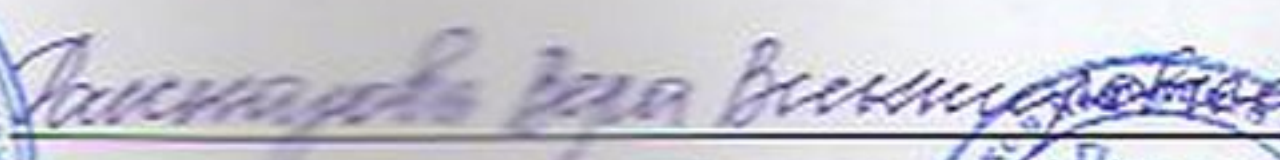
Постановили – Утвердить Коллективный договор в новой редакции с 04.03.2016г. по 04.03.2019г.

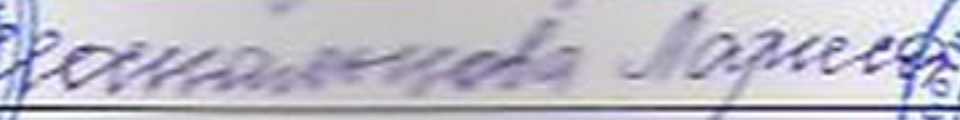
Результаты голосования:
за 30
против 0
воздержались 0

По второму вопросу слушали: Заступника МОУ д/с № 199 Сорокину Н.Ю. о делегировании права подписи для заключения Коллективного договора в новой редакции от имени работников МОУ детского сада представителю работников - Председателю ПК – Родиной Е.М.

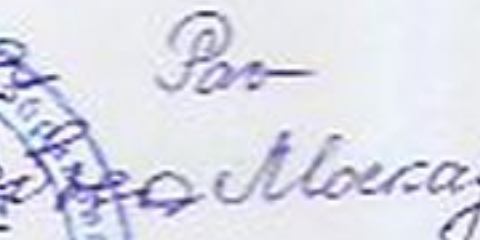
Постановили – Делегировать право подписи для заключения Коллективного договора в новой редакции от имени работников представителю работников МОУ детского сада - Председателю ПК – Родиной Е.М.

Результаты голосования:
за 30
против 0
воздержались 0

Председатель собрания: 

Секретарь собрания: 

Представитель от имени работников с протоколом ознакомлен

 Родина Е.М.



В коллективном договоре
проинформировано и
присутствовало
временно отсутствующий



Сотрудник Н.Ю. Род