


Заведующий МБДОУ Терновским

д/с  Холостова Л. И.
Приказ об утверждении
трудового
коллективного договора
от 07.03.2019 г № 19



Председатель профсоюзной



Кузьмина Л. Д.

Протокол общего собрания
коллектива от № 4 от 06.03.2019

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Терновского
детского сада**

с 06.07.2019-05.07.2022 г.г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 11099/19-1189
от 01.07.2019



Исаенко

сл. Терновая
Миллеровский р-н
2019 г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Терновский детский сад Миллеровского района (далее – Учреждение) и устанавливающий взаимные согласованные меры по усилению социальной защищённости Работников с определением дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.1 Стороны и статус Коллективного договора

- Настоящий Коллективный договор заключён между Работодателем и Работниками учреждения.
- Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, независимо от их принадлежности к профсоюзной организации, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) Кузьминой Л. Д.
 - работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ Холостовой Л. И.
- Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с Работниками учреждения
- Договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), кодекса РФ об административных правонарушениях, Федерального закона « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённого приказом Минобрнауки России от 27.03.2006г. № 69, Устава учреждения и других законодательных и нормативных правовых актов.
- Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положения об оплате труда работников;
 - Положения о доплатах за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работников;
 - Положения о надбавке за интенсивность и высокие результаты педагогическим работникам;
 - Соглашения по охране труда.
- Действие договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают профком представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

1.2 Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов Работников учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников , а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами , иными нормативными правовыми актами , отраслевым соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

Коллективный договор заключён для решения следующих задач:

- * обеспечение эффективной деятельности учреждения;
- * создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- * обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- * правового закрепления норм отношений между Работодателем и Работниками;
- * разрешение конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, Работниками и первичной профсоюзной организацией;
- * создания системы дополнительной оплаты труда в зависимости от его количества, качества;

* создание системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий Работников;

* создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников; стороны признают, что основой предоставления льгот, социальных гарантий и условий труда является успешная работа.

1.3. Основные формы участия работников в управлении учреждения.

Работники имеют право на участие в управлении учреждения непосредственно или через свои представительные органы, что регулируется ТК РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами Учреждения, настоящим Коллективным договором.

Стороны определяют основные формы участия в управлении Учреждения:

- Учёт мнения профсоюзного комитета (в п.1.1 установлено, что локальные нормативные акты принимаются работодателем по согласованию с профкомом);
- Получение профкомом учреждения консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, реорганизации или ликвидации Учреждения, условий труда работников, введения технологических изменений, влекущих особое изменение условий труда работников, профессиональной подготовки и повышения квалификации работников и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- Обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- Обсуждение с профкомом планов социально – экономического развития Учреждения;
- Участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- Иные формы, определённые Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами, нормативными правовыми актами, учредительными документами Учреждения.

1.4 Срок действия Коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трёх лет. Каждая из сторон вправе

проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора. Предложение о продлении срока действия Коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия Коллективного договора, обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением Работодателя и профкома с последующим уведомлением работников. В случае реорганизации учреждения права и обязанности Работодателя по настоящему Коллективному договору переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесенных изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного Договора.

1.5 Условия заключения коллективного договора.

Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе демократического обсуждения Работниками учреждения и переговоров представителей Работодателя и профсоюзного комитета, основанных на принципах социального партнёрства, общей ответственности за качество подготовки специалистов и надёжной защиты, социальных прав каждого Работника.

Коллективный договор не может ухудшать положение Работников, зафиксированное в пунктах предыдущих договоров.

Коллективный договор принимается на общем собрании Работников Учреждения.

Коллективный договор считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих Работников.

Каждый Работник должен быть ознакомлен под роспись с Коллективным договором.

Коллективный договор (изменения и дополнения к нему) в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников учреждения. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе

прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1 Трудовой договор.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, Уставом Учреждения, данным Коллективным договором. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключения трудового договора.

Трудовой договор заключается с Работником, как правило, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Его отсутствие означает, что Работник принят без испытаний. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

* лиц, избранных по конкурсу на замещение занимаемой должности;

- * беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- * лиц, не достигших восемнадцати лет;
- * лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательного учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- * лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- * лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- * лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- * иных лиц, в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ, Коллективным договором.

Временный перевод Работника на не обусловленную трудовым договором работу в случае простоя Учреждения, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего Работника допускается только с письменного согласия Работника, если эти случаи на вызваны катастрофой, аварией, несчастным случаем на производстве и другими чрезвычайными ситуациями и обстоятельствами.

Условия трудового договора могут быть изменены и дополнены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть предупреждён Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. (ст.74 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.2 Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации.

Согласно ФЗ от 29.12.2012г № 273 «Об образовании в Российской Федерации» начальное профессиональное образование приравнено к среднему профессиональному образованию, поэтому работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путём заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определённых видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создаёт необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

Стороны пришли к соглашению о том:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров, повышения квалификации для нужд Учреждения;
- Работодатель определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, перечень необходимых профессий и специальностей самостоятельно.

Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников в соответствии с перспективным планом.
- Осуществлять финансирование данных мероприятий согласно смете расходов на текущий год;
- В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проживание, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении им и образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 -177 ТК РФ;
- Создать Работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.
- Организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих Работников образовательных учреждений и по результатам устанавливать Работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения

аттестационной комиссией.

- Организовывать проведение аттестации в соответствии с положением о порядке аттестации специалистов и руководящих работников структурных подразделений учреждения и по её результатам устанавливать Работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.3 Прекращение трудового договора

Прекращение трудового договора между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключённого на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

При неудовлетворительном результате прохождения испытательного срока испытания расторгнуть договор с Работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5, подпунктами «а», «б», «в» пункта 6, пунктами 8 статьи 81, пунктами 1 или 2 статьи 336 ТК РФ Работодателем производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

2.4 Сокращение штата или численности Работников.

Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения численности или штата Работников учреждения, нарушая при этом правовые гарантии Работников. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка , а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия). При принятии решения на общем собрании Учреждения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками (в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ)

Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление по конкретным увольняемым Работникам по п.2 ст. 81 ТК РФ 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 и направлено в службу занятости населения. Увольнение работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу. В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- * предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности (штата) не менее, чем за 3 месяца;
- * регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет работнику список вакантных должностей учреждения для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях.
- *Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст.261 ТК РФ, имеют также:
 - * лица пред пенсионного возраста (не более, чем два года до пенсии);
 - * награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - *семейные, при наличии одного ребёнка, если оба супруга работают в данном образовательном учреждении;
 - *не освобождённые председатели профсоюзного комитета, как в период исполнения полномочий, так в течение двух лет после избрания;
 - * молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;
 - * одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - * родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1 Рабочее время.

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по его согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

Для административно – управленческого, учебно – воспитательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю с двумя выходными днями.

Для педагогических Работников Учреждения устанавливается сокращённая рабочая неделя – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 16 часов в неделю для работников в возрасте до шестнадцати лет; 5 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I и II группы; 4 часа в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет; 4 часа в неделю и более для работников, занятых на вредных работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учёбы время, не может превышать половины указанных выше норм.

Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, имеют один из родителей, имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет, ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет, лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Работа в выходные и нерабочие дни запрещена. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника только в исключительных случаях.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в тех случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и 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. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, Работодатель может

привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда. Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника в следующих случаях:

- а) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- б) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- в) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- г) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников.
- д) 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.

В периоды приостановления воспитательно – образовательного процесса для воспитанников по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В период приостановления воспитательно – образовательного процесса по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к методической, организационной работе. В периоды приостановления воспитательно – образовательного процесса обслужи-

вающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и другое), в пределах установленного им рабочего времени. В период приостановления воспитательно – образовательного процесса по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу приостановления воспитательно – образовательного процесса по указанным выше причинам.

В периоды приостановления воспитательно – образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические и другие работники Учреждения по соглашению сторон могут не привлекаться к работам, при этом работник может не присутствовать на рабочем месте. Оплата труда таких работников производится в размере 2\3 должностного оклада (ставки заработной платы), как при простое (ст.157 ТК РФ). Режим рабочего времени, графики сменности и отпусков, работы в выходные и нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ в выходной или нерабочий праздничный день.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить полный точный учёт сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия, по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев,

уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных подразделений.

3.2 Время отдыха.

Общим выходным днём является суббота и воскресенье. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается. Время предоставляемых перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3 Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работники Учреждения имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем по согласованию с профкомом, за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника только в случаях предусмотренных ст.124 – 125 ТК РФ. Оплата отпуска производится не позднее трёх дней до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению Работника и Работодателя может быть перенесён на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо Работник был извещён о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам новая дата начала отпуска устанавливается по согласованию с Работником.

Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска Работодателем без согласия Работника и профсоюзного комитета.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ) Разделение отпуска, предоставление отпуска

по частям, перенос отпуска полностью или частично, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника

3.4 Дополнительные оплачиваемые отпуска.

Работодатель обязуется предоставлять оплачиваемый отпуск Работникам, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

3.5 Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

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 ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время следующим категориям:

- * работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
- * родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- * работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- * работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- * работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения – до 14 календарных дней;
- * работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- * работникам, имеющим ребёнка – инвалида в возрасте до 28 лет – до 14 календарных дней;
- * одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет – до 7 календарных дней;
- * отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери – до 7 календарных дней.

Этот отпуск может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.

Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный разовый

отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- * для сопровождения детей младшего школьного возраста (1-3 класс) в школу – 1 сентября (1 день);
- * в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- * для проводов в армию – 3 дня.

4.СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА.

4.1 Общие требования.

Оплаты труда Работников Учреждения , осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», статьями 144, 145,146,147,148,154 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании постановления Администрации Миллеровского района от 26.01.2017 года № 62 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений , подведомственных МУ Управление образования Миллеровского района» и Положения об оплате труда МБДОУ Терновский д/с.

Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из следующих фондов:

- фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
- фонд ставки заработной платы рабочих;
- фонд надбавок и доплат (выплаты за интенсивность и высокие результаты, выплаты за осуществление дополнительной работы не входящей в круг основных должностных обязанностей).

В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование работников Учреждения: - премирование работников по итогам работы устанавливается в размере 5% от планового фонда оплаты труда, конкретный размер премии работников определяется «Положением о надбавке за интенсивность и высокие результаты педагогическим работникам». Работникам при наличии средств в фонде оплаты труда образовательного учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат материальной помощи:

- * в связи с уходом в отпуск;
- * в случае смерти работника в период его трудовых отношений в учреждении.
- * в случае смерти близких родственников (родители и дети работника, муж \ жена);
- * В случае получения работником травмы.
- * при рождении ребёнка;

* в случае тяжёлого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария, другие обстоятельства);

* в случае вступления в официальный брак;

* в случае проведения лечения, требующего госпитализации и хирургического вмешательства, как самого работника, так и его детей (возраст до 28 лет), находящихся на иждивении.

В расчёт заработной платы работников включаются все виды предусмотренных законодательством доплат и надбавок, компенсаций. Оплата труда осуществляется в обусловленном трудовым договором размере с обязательным расчётным листом Работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период работы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. В индивидуальный расчётный листок включаются:

- Зарплата по основной работе и внутреннему совместительству;
- Премии;
- Компенсация и иные виды платежей;
- Налог на доходы физических лиц;
- Отчисляемые профсоюзные взносы;
- Индивидуальные платежи;
- Сумма выданного аванса;
- Иные платежи, осуществляемые бухгалтерией на основе действующего законодательства или письменных заявлений работников.

Форма расчётного листка разрабатывается, корректируется и утверждается Работодателем с учётом мнения профкома.

Изменения размеров заработной платы производится:

*при изменении штатного расписания;

* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

* при изменении размеров компенсационных выплат.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

4.2 Сроки оплаты труда.

Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем через каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Днями выплаты заработной платы являются 9-е число текущего месяца и 24 –е число текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней. Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое – либо преследование Работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается, виновные в фактах преследования несут ответственность по закону.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не выполненной в связи с его вынужденным прогулом. Информация о причинах задержки и перенесения срока выплаты заработной платы сообщается Работодателем Работникам в письменной форме с указанием причин задержки.

4.3 Организация оплаты труда.

Выплаты заработной платы Работнику производится в денежной форме перечислением за счёт работника в банке. Для перечисления заработной платы Работника на счёт в банке, он должен написать заявление в банк, с которым у Учреждения заключён договор на обслуживание. За задержки

получения зарплаты, возникшие по вине банка или из – за неточного указания реквизитов банковского счёта Работником, Работодатель ответственности не несёт.

4.4 Оплата отпуска.

Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала. Основанием для этого является график отпусков Работников, согласованный с профкомом, который находится у специалиста по кадрам.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, он письменно уведомляет Работодателя о своём несогласии использовать до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переносится до того времени, когда с работником произведут соответствующие расчёты.

4.5 Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда, за работу в выходные и праздничные дни.

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, Работнику производятся следующие выплаты или повышающие коэффициенты к основному должностному окладу:

*При выполнении работ за пределами нормальной продолжительности дня (сверхурочная работа) оплачивается в соответствии с действующим законом;

*в условиях труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере:

а) работникам, получающим месячный оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

б) Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему по его письменному заявлению, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 149, 154 ТК РФ);
- Оплата труда за расширение зоны обслуживания или при совмещении профессий устанавливается Работодателем по соглашению с Работником.

4.6 Оплата труда при замене отсутствующего Работника.

Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в одинарном размере за отработанные часы, в порядке, установленном ТК РФ. Воспитателю, заменяющему другого временно отсутствующего воспитателя, производится почасовая оплата труда в размере 4.8 часа. При выполнении педагогической работы на разных должностях (замещение, совмещение), по которым совпадают должностные обязанности, профили работ учитывается квалификационная категория, присвоенная по основной занимаемой должности на основании нижеприведённой таблицы:

Должность, по которой присвоена квалификац. категория	Должность, по которой может учитываться квалификац. Категория, присвоен. По должности в графе 1
1	2
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспит.

4.7 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Всем категориям Работников учреждения, работающим в тяжёлых, вредных, особо тяжёлых и особо вредных условиях труда. производятся доплаты в соответствии со специальной оценкой условий труда. Основанием для установки доплат являются:

- Решение специализированных организаций о наличии вредных (опасных) условий труда в учреждении;
- Приказ заведующего.

4.8 Надбавки и компенсации.

Работодатель обязуется выплачивать в полном объёме и в установленные сроки все выплаты, установленные законодательством РФ при наличии финансирования из бюджетных и внебюджетных средств.

4.9 Материальная помощь.

Работодатель и профком, исходя из финансового положения, оказывают материальную помощь Работнику в случае возникновения у него особых исключительно жизненных ситуаций. Профком оказывает материальную помощь только Работникам – членам Профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и её размеры определяются коллегиального органа первичной профсоюзной организации (заседание профкома). Предоставление материальной помощи Работодателем производится по письменному заявлению Работника и на основании положения о выплатах стимулирующего характера, премирования и оказания материальной помощи работникам.

4.10 Оплата служебных командировок.

Возмещение командировочных расходов осуществляется в соответствии с действующим законодательством. Необоснованные задержки выплаты командировочных расходов являются нарушением условий Договора. Работодатель обязуется выплачивать аванс по командировочным расходам не позднее трёх рабочих дней до начала командировки. Задержка с выплатой аванса без письменного согласия Работника не допускается. Аванс выдаётся по распоряжению заведующего при условии отсутствия у Работника задолженности по предыдущим авансам.

4.11 Поощрение и премирование.

Работодатель проводит премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда МБДОУ Терновский д/с, положением о надбавке за интенсивность и высокие результаты педагогическим работникам, премирование и оказание материальной помощи работникам. Премирование Работников учреждения осуществляется на основании приказа заведующего.

- Поощрения осуществляются в форме: объявления благодарностей заведующего, Управления образования г. Миллерово и Миллеровского района, Министерства образования Ростовской области, Главы Администрации Миллеровского района, губернатора Ростовской области.

- Награждения почётными грамотами Управления образования г. Миллерово, Министерства образования Ростовской области, Главы Администрации Миллеровского района, губернатора Ростовской области.
- Присвоения почётных званий « Заслуженный учитель и др.»

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом принимают предложения коллектива о награждении государственными наградами и другими видами поощрения Работников учреждения, оформляет и направляет в соответствующие органы государственной власти ходатайства и другие необходимые документы для награждения работников.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

5.1Соглашение по оплате труда.

Работодатель обязуется обеспечить право Работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно – гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права стороны договорились заключить Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда , сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение по охране труда стороны намереваются заключать ежегодно, в начале каждого календарного года. Заключённое соглашение является к данному Коллективному договору.

5.2 Средства, выделяемые на охрану труда.

Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальную оценку рабочих мест, из всех источников финансирования в размере , установленном статьёй 226 ТК РФ.

5.3 Общие требования к условиям труда.

С целью создания нормальных условий труда Работников Учреждения, Работодатель обязуется обеспечить:

- 1) Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- 2) Работников специальной одеждой, соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- 3) Режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством РФ;
- 4) Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ не менее одного раза в год. Руководители и специалисты проходят специальное обучение по охране труда не менее одного раза в три года;
- 5) Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 6) Организацию проведения за счёт бюджетных средств обязательных, периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований)(ст.213ТК РФ);
- 7) Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.
- 8) Предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- 9) Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 10) Расследование и учёт в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 11) Санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- 12) Беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и

расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

13) Разработку и утверждение с учётом мнения профкома инструкций по охране труда для Работников;

14) Проведение специальной оценки условий труда не менее одного раза в пять лет. На основании специальной оценки условий труда установить Работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными или особыми условиями труда компенсацию;

15) Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней.;

16) Сокращённую продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьёй 92 Трудового Кодекса Российской Федерации;

17) Повышение оплаты труда - не менее 4-х % тарифной ставки (ставки заработной платы), установленной для различных видов работ с вредными условиями труда;

18) Проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников за счёт средств Работодателя.

5.4 Требования к помещениям учреждения

Работодатель обязуется обеспечить:

* нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений учреждения для безопасного их использования Работниками;

* систематическое проведение планово – предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных путей, электрооборудования и др.);

* наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более, чем на 2 часа;

* режим полного запрета курения на территории и в учреждении;

* установленный нормами тепловой режим учреждения, подготовленных к зиме;

Групповые, игровые, столовые и прочие кабинеты должны соответствовать требованиям санитарных правил и норм.

Рабочим местом признаётся помещение или часть помещения, оборудованное необходимыми техническими средствами, в котором работник реализует свои обязанности по трудовому договору.

5.5. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных.

Работу не прекращают сотрудники Учреждения, обеспечивающие сохранность материальных ценностей и функционирование систем водо – электроснабжения, канализации, связи, противопожарной безопасности.

Работа приостанавливается до полного восстановления нормальных условий труда. На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок (ст.9 ФЗ № 181 «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 09.05.2005года.) Немедленное прекращение работ в Учреждении осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, Администрации города, Работодателя, наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба. Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях учреждения:

- * угрозе совершения террористического акта;
- * авариях, связанных с затоплением помещений;
- * авариях, связанных с загазованностью помещений;
- * при пожарах (любых масштабов); при отсутствии освещения в тёмное время суток;
- *при отсутствии водоснабжения в детском саду более одного дня.

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

5.6 Противопожарные мероприятия.

Работодатель обеспечивает все объекты учреждения средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами. Во всех помещениях учреждения вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

5.7 Представление комиссии по охране труда.

Представление комиссии по охране труда по вопросам, включённым в текст Соглашения по охране труда и настоящий Коллективный договор, является обязательным для выполнения. В случае, если представление не выполняется в согласованные сроки, профсоюзный комитет вправе принимать меры, предусмотренные законодательством, о привлечении конкретного Работника к ответственности на основании закона « О коллективных договорах и соглашениях»

5.8 Обязанности Работника в области охраны труда.

В соответствии со ст. 214 ТК РФ Работник обязан:

- * соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- * правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- * проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- * немедленно извещать своего непосредственного начальника или вышестоящее руководство о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- * проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.9 Мероприятия, направленные на охрану здоровья.

Работодатель обязуется:

1. Организовывать проведение за счёт бюджетных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными или тяжёлыми условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров (обследований) (ст.213 ТК РФ); список должностей Работников, занятых на работах с вредными или тяжёлыми условиями труда является к настоящему Коллективному договору.

Отказ Работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

6. Социальные гарантии.

6.1 Средства социальной поддержки Работников.

Использование средств социальной поддержки Работников Учреждения производится по следующим статьям:

- * единовременное социальное пособие в связи с рождением ребёнка;
- * единовременная социальная помощь на погребение в случае смерти членов семьи работника учреждения (муж, жена, дети, родители) или самого работника.
- * средства, выделяемые для ведения культурно – массовой, физкультурно – оздоровительной и иной работы среди Работников.
- * другие социальные непредвиденные расходы. Расходование средств на социальную поддержку сотрудников, выделяемых Работодателем, осуществляется по совместному решению Работодателя и профсоюзного комитета.

6.2 Культурно – массовая работа.

Для организации культурно – массовой работы Работодатель и профсоюзный комитет выделяют необходимые денежные и материальные средства. Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий, заседания профкома по их заявкам. Профком, Работодатель обязуются принимать активное участие в организации культурно – массовых мероприятий, смотров – конкурсов, концертов, секций и др.

6.3 Отдых и санаторно – курортное обслуживание Работников.

Приобретение путёвки осуществляется работником самостоятельно, стоимость путёвки возмещается в установленном порядке по возвращении при предоставлении соответствующих документов, перечень которых утверждается локальным актом образовательного учреждения.

6.4 Социальные гарантии Работников при увольнении.

При расторжении трудового договора Работник получает выходное пособие в соответствии с ст. 178 ТК РФ в связи с ликвидацией учреждения. Помимо случаев выплаты выходных пособий и их размеров, установленных ст. 178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие выплачивается

следующим категориям работников:

*Работникам, получившим трудовое увечье при исполнении ими трудовых обязанностей.

6.5 Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя.

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить права Работников на защиту его персональных данных в соответствии со ст. 85 – 90 ТК РФ;
2. Обеспечить право Работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приёме на работу, переводах на другую работу, увольнении, выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и других) в срок не позднее трёх дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов;
3. Вести учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7. Взаимодействие Работодателя и Профсоюза, гарантии профсоюзной деятельности.

Взаимоотношения строятся на основе законодательства о труде и о профсоюзах, устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, настоящего коллективного договора.

7.1 Взаимодействие Работодателя и профсоюзной организации.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

- * сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Учреждения;
- * признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- * обеспечивать регулярное и полное формирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Все решения по социально – экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений.

Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе. Работодатель обязан соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации учреждения.

Работодатель признаёт право профсоюзного комитета вести переговоры от имени Работника по заключению Коллективного договора, а также по согласованию и учёту мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов и в иных установленных Трудовым Кодексом РФ и настоящим Коллективным договором случаях.

Работодатель обязуется предоставлять профкому по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально – экономическим вопросам, жилищно – бытового обслуживания, условий проживания в общежитии Работников.

Стороны договорились, что одной из форм взаимодействия Работодателя и профсоюзной организации являются официальные письменные запросы и ответы на запросы. Сторона, получившая письменный запрос, обязана в течение от семи до четырнадцати дней направить письменный ответ другой стороне. Отказ от ответа или несвоевременный ответ рассматриваются как уклонение от законных процедур и нарушение основных принципов социального партнёрства .

7.2 Гарантии профсоюзной деятельности.

Данные гарантии определяются трудовым законодательством РФ, ст.24 – 28 ФЗ РФ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Коллективный договор закрепляет:

- * помещение для работы профкома, размещение информации в доступном для всех работников месте;
- * предоставление профкому оргтехники, средств связи и необходимых нормативных правовых документов;
- * другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома;
- * порядок и условия передачи в бесплатное пользование помещения и другие объекты для организации отдыха, ведения культурно – массовую, физкультурно – оздоровительную работу;
- * порядок перечисления членских профсоюзных взносов.

Реализуя социально – партнёрские отношения, Работодатель обязуется включать представителей профкома в состав следующих комиссий:

- * по материальному стимулированию работников (ст.135 ТК) ;

- * по тарификации педагогов (ст. 53 ТК РФ);
- * по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- * по установлению доплат работникам за работу во вредных условиях труда (ст.53 ТК РФ);
- * по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ) ;
- * по расследованию несчастных случаев на производстве (ст 229 ТК РФ);
- * другие комиссии.

7.3 Гарантии профсоюзному активу.

Увольнение, перевод на другую работу, изменение условий трудового договора, являющихся обязательным для включения в трудовой договор в соответствии со ст. 57 ТК РФ по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя первичной профсоюзной организации работников Учреждения - лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Работники, избранные в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа профорганизации, членами которой они являются. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний , а также для участия в работе выборных органов профсоюза, комиссией с участием профкома. По представлению профкома Работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании активно работающих членов профкома по итогам работы. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно – педагогических должностей. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения Работником виновных действий, за которые ФЗ предусмотрено увольнение.

В соответствии с разделом 7 ст.377 ТК РФ Работодатель оплачивает труд председателя профкома (регулярные компенсационные , разовые стимулирующие выплаты).

7.4 Документы учреждения, при принятии которых требуется согласование с Профкомом.

Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом приказы, распоряжения, локальные акты, связанные с реализацией коллективных прав Работников.

Обязательное согласование с профкомом требуется при принятии, утверждении следующих локальных нормативных документов учреждения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190);
2. Положение об оплате труда учреждения (ст. 135, 144);
3. Положение о распределении стимулирующего фонда учреждения;
4. Соглашение по охране труда;
5. Положение о возмещении командировочных расходов;
6. Другие локальные акты учреждения, затрагивающие вопросы трудовых и социальных прав Работников.

Согласование с профкомом требуется при принятии, утверждении приказов, распоряжений по вопросам:

- *увольнение по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав профкома, не освобождённых от основной работы (ст.374 ТК РФ);
- * привлечения к сверхурочным работам (ст.152 ТК РФ);
- * разделения рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- * работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
- * размеры повышения оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- * установления , изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения (ст.135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты, формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- * введения, замены и пересмотра системы нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- * массового высвобождения Работников (ст.180 ТК РФ);
- * установления перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- * установления размеров повышенной зарплаты за вредные и опасные или иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- * определения форм профессиональной подготовки, переподготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников , перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- * сокращения численности или штата Работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений;
- * другим вопросам, связанным с коллективными правами Работников.

Согласование с профкомом требуется при принятии, утверждении следующих документов:

- * должностные инструкции Работников;
- * графики отпусков (ст.123), приказы о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков (ст.116, 117, 119);
- * графики сменности;
- * правила и инструкции по охране труда;
- * дополнительные виды поощрения работников за труд (ст.191);
- * других документов, связанных с коллективными правами Работников. В случае отсутствия согласования с профкомом , указанные документы , локальные акты считаются недействительными и не вступившими в силу.

7.5 Обязательства Профкома.

Профком обязуется:

- * представлять и защищать права и интересы профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности ТК РФ»;
- * представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае , если они уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений и ежемесячно перечисляют денежные средства из заработной платы на счёт профсоюзной организации в размере , определённом для величины ежемесячных взносов;
- *представлять во взаимоотношениях с Работодателем коллективные права Работников, не являющихся членами профсоюза;
- *осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов. Содержащих нормы трудового права;
- * осуществлять контроль за правильностью ведения информационно – кадрового учёта, в том числе за правильностью расходования фонда заработной платы , фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;
- * осуществлять контроль за правильностью ведения информационно – кадрового учёта, в том числе за своевременностью внесения в трудовые книжки записей при присвоении квалификационных категорий по результатам специальной оценки оплаты условий труда;
- *совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите

персональных данных Работников (ст.86 ТК РФ);

* представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам;

* совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

*участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации , аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;

* осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора, участвовать в работе соответствующей комиссии;

* оказывать материальную помощь членам профсоюза в порядке и на условиях , ежегодно утверждаемых заседанием профкома или профсоюзным собранием учреждения;

* осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу.

8. Заключение

Коллективный договор (изменения и дополнения к нему) в течение семи дней после его (их) подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.1 Порядок внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

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

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

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

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

Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор осуществляется по представлению комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора и утверждается совместным решением Работодателя и профкома с последующим уведомлением трудового коллектива.

8.2 Контроль за выполнением Коллективного договора и ответственность сторон.

Стороны коллективного договора, их представители, соответствующие органы по труду осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора и его Положений и информируют Работников о ходе выполнения настоящего договора на общем собрании не реже одного раза в год. Возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и споры, связанные с его выполнением, разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ.

Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством и данным Коллективным договором.

Профсоюзный комитет принимает решение и берёт на себя ответственность, обусловленную представлением и защитой зафиксированных в тексте договора прав как всего коллектива работников, так и каждого члена коллектива в отдельности.

Все работники учреждения обязаны соблюдать данный коллективный договор.

Работодатель принимает на себя ответственность за выполнение Положений настоящего Коллективного договора.

Профсоюзный комитет обязуется способствовать реализации мер, принимаемых Работодателем, по выполнению положений Коллективного договора, через профсоюзную организацию обеспечить текущий контроль выполнения условий Коллективного договора в интересах членов профсоюза и всех Работников учреждения.

В случае вынесения решения о невыполнении Коллективного договора профкомом могут быть приняты любые законные действия, включая обращения в суд и проведение забастовки. Работникам предоставляется право выразить своё отношение к выполнению должностным лицом возложенных на него функциональных обязанностей в форме выражения доверия или недоверия. Доверие или недоверие может быть выражено общим собранием работников, профсоюзным комитетом или профсоюзной

конференцией.

Письменное представление о выражении своего отношения (доверие или недоверие) с указанием конкретных мотивов и их обоснованием, вместе с протоколом о результатах голосования передаётся заведующему.

Заведующий в сроки, установленные гражданским законодательством для рассмотрения заявлений, выносит решение по представлению, уведомив письменно работников и профсоюзный комитет.

Заявители вправе обжаловать решение заведующего в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Работодатель и профсоюзный комитет при выполнении Коллективного договора способствуют поддержанию сотрудничества между руководителем учреждения и коллективом работников. Текст коллективного договора согласован сторонами, участвующими в переговорах.

Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания его представителями сторон.

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

Настоящий договор составлен в двух экземплярах, которые хранятся у каждого из сторон.

Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью.