

От работников:  
 Председатель первичной организации  
 Профсоюза МБДОУ № 29 «Мальвина»  
 МО город-курорт Геленджик



Е.А. Чернова

От работодателя:  
 Заведующий  
 МБДОУ № 29 «Мальвина»  
 МО город-курорт Геленджик

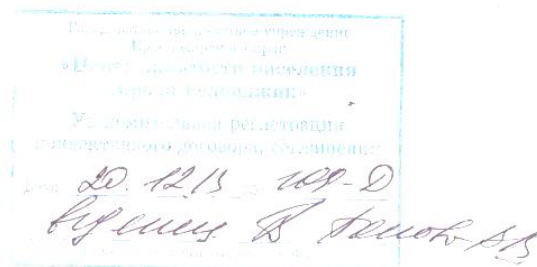


О.А. Ильяшенко

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
 ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА  
 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 29 «МАЛЬВИНА»  
 МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
 ГОРОД-КУРОРТ ГЕЛЕНДЖИК

на 2013 - 2016 годы



Утверждён на собрании  
 трудового коллектива  
 МБДОУ д/с №29 «Мальвина»  
 Протокол от 20.12.2013 г. № 14

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 29 «Мальвина» муниципального образования город-курорт Геленджик.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым Соглашением по учреждениям отрасли образования и науки города-курорта Геленджик.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – заведующего детским садом (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. (Статья 44 ТК РФ)

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

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

1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 1 февраля анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляется в городской совет профсоюза.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

1.18 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

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

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ законодательства и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

### 2.3. Работодатель:

2.3.1.Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3.2.Обеспечивает учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

### 2.4. Профком:

2.4.1.Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.4.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

2.4.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.4.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.4.5. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.4.7. Организует правовой всеобуч для работников учреждения, являющихся членами профсоюза.

2.4.8. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

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

2.4.10. Направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания.

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

2.4.12. Участвует совместно с городской организацией профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников.

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

2.4.14. Совместно с работодателем организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении для работников.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности

при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, который работодатель принимает *по согласованию* с профкомом:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ графики сменности работ в образовательном учреждении;
- ✓ положение об оплате труда работников образовательного учреждения;
- ✓ положение о выплатах стимулирующего характера работникам образовательного учреждения;
- ✓ положение о премировании работников образовательного учреждения;
- ✓ положение о распределении фонда экономии заработной платы образовательного учреждения;
- ✓ положение о порядке предоставления материальной помощи работникам образовательного учреждения;
- ✓ положение о защите персональных данных работников образовательного учреждения;
- ✓ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в образовательном учреждении;
- ✓ положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам образовательного учреждения;

- ✓ соглашение по охране труда в образовательном учреждении (вместе с Планом мероприятий по охране труда в образовательном учреждении);
- ✓ положение о комиссии по охране труда образовательного учреждения;
- ✓ положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в образовательном учреждении;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в образовательном учреждении;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, имеющих право на повышение оплаты труда и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- ✓ план оздоровительно-профилактических мероприятий в образовательном учреждении;
- ✓ положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников образовательного учреждения (вместе с Планом профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей);
- ✓ положение о комиссии по трудовым спорам образовательного учреждения.

2.8. Форма «согласования» означает, что предложенный работодателем проект локального нормативного акта не может быть им принят без полного согласия профкома с его содержанием и соблюдения установленного сторонами в коллективном договоре порядка его принятия в форме согласования.

### **III. Трудовые отношения**

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

3.1.1. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора



допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по правилам, установленным Трудовым кодексом РФ. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.1.2. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора с работниками испытание при приеме на работу не устанавливается, помимо ст. 70 ТК РФ, в следующих случаях:

*- при заключении трудового договора с педагогическим работником, имеющим высшую квалификационную категорию по должности, на которую оформляется прием на работу;*

*- при заключении трудового договора с молодым педагогическим работником (молодые педагогические работники в течение 3 лет после окончания среднего или высшего образовательного учреждения);*

*- при наличии у работника трех и более детей;*

*- при приеме на работу одинокой матери (отца), воспитывающей (его) ребенка (детей) в возрасте до 14 лет;*

*- при заключении трудового договора с работником, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет.*

3.1.3. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора,

устава и иных локальных актов учреждения. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.5. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.1.6. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.1.7. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренными ст. 81 ТК РФ п. 2, 3, 5, **6(а), 7, 8, 10; ст. 336 п. 1, 2** производится с учетом мотивированного мнения профкома. (Статья 82 ТК РФ)

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, выплачивать работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

3.2.2. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 ТК РФ.

(Статья 414 ТК РФ)

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) на основании Приказа Минобрнауки РФ от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

(Статья 94 ТК РФ)

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников школы определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель и Профком обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденных приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4.1.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТУ РФ. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному распоряжению руководителя с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома. Работа в выходной и

нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.1.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.1.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления (по решению суда) на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

4.1.10. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.1.11. 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 об оплате труда.

4.1.15. В учреждении устанавливается режим работы по сменам только для сторожей. График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Ночное время с 22 до 6 часов. Не сокращается продолжительность работы в ночное время для сторожей, принятых специально для работы в ночное время.

(Статья 96 ТК РФ)

4.2. Режим рабочего времени учреждения установлен правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

(Статьи 100, 111 ТК РФ)

4.3. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени,

установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.4. Стороны подтверждают:

4.4.1. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом, работнику должен быть предоставлен отпуск (неиспользованные дни) в удобное для работника время. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.4.2. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.4.3. Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Постановлением главы города-курорта Геленджик от 27.09.2001 г № 1065 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

4.4.4. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также его продолжительность, определяется в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

(Статья 101 ТК РФ)

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам, имеющим ненормированный рабочий день.

(Статья 116 ТК РФ)

4.5.2. 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.

4.5.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

(Статья 128 ТК РФ)

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;
- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- при рождении у работника внуков - 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы детей работника - 3 дня;
- неожиданные заболевания (несчастные случаи) у близких или родственников (родители, супруги, дети) – 2 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - единовременно в пределах одного календарного года 5 дней и членам профкома – 3 дня;

4.6. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

4.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.8. Считать нерабочими праздничными днями:

- 1, 2, 3, 4, 5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 Марта - Международный женский день;
- 1 Мая - День весны и труда;
- 9 Мая - День Победы;



- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

## **V. Оплата труда и нормы труда**

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

- размеров выплат 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;

- порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, регулируются Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с №29 «Мальвина», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

5.2.3. Заработная плата работников учреждения, устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

*(Статья 135 ТК РФ)*

5.2.4. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест.

5.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.2.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере и не может быть менее 35%. (Статья 154 ТК РФ)

5.2.7. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.2.8. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, в соответствии с Положением об оплате труда.

5.2.10. Выплата заработной платы работникам осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 15 и 30 числа месяца через банкомат. (Статья 136 ТК РФ)

5.2.11. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.2.12. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

5.2.15. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника, *за 3 дня* до выплаты заработной платы, о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

5.2.16. Для всех случаев определения размера средней заработной платы устанавливается единый порядок её исчисления. Для расчёта учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат.

*(Статья 139 ТК РФ)*

5.2.17. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

5.2.18. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.2.19. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной платы.

5.2.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.2.21. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

5.2.22. Оплата труда медицинского работника учреждения, производится применительно к условиям оплаты труда, установленных для аналогичных категорий работников соответствующей отрасли, а работников из числа рабочих и служащих по отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город – курорт Геленджик. Компенсационные и стимулирующие выплаты таким работникам учреждения производятся по условиям оплаты труда учреждения, в котором они работают.

5.2.23. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохранять (до одного года) доплаты с учётом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией ОУ или выходом на пенсию, независимо от её вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года (ст.335 ТУ РФ);
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновления педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобождённой основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.2.24. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска руководителю образовательного учреждения по письменному заявлению руководителя оказывать материальную помощь руководителю в размере двух должностных окладов.

## **VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

6.2.3. Работодатель возмещает все расходы работникам, направленным в служебные командировки. *(Статья 168 ТК РФ)*

6.2.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором по соглашению сторон. (Статья 173 ТК РФ)

6.2.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.



Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором по соглашению сторон. (Статья 174 ТК РФ)

6.2.6. Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором по соглашению сторон. (Статья 175 ТК РФ)

6.2.7. Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе - 9 календарных дней, в XI (XII) классе - 22 календарных дня.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. *(Статья 176 ТК РФ)*

6.2.8. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

6.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) 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 зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.3.1. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

(Статья 178 ТК РФ)

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

6.4.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.4.3. Руководитель образовательного учреждения обеспечивают участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений.

6.4.4. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена

квалификационная категория, устанавливая повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учётом имеющейся квалификационной категории, если совпадают должностные обязанности, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, студии, клубного или иного детского объединения профилю работы по основной должности)
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер – преподаватель, тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель музыки	Музыкальный руководитель

6.4.5. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников обеспечить:

- бесплатность прохождения аттестации для работников муниципальных образовательных учреждений;
- увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- сохранение существующих выплат за наличие квалификационной категории, присвоенной работникам до 01.01.2011 года, в течение срока их действия.

6.5. Стороны подтверждают:

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

6.5.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года согласно ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» за счет средств учреждения. Работодатель обеспечивает повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком.

6.5.3. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

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

- обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счёт они обучаются);
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- проработавшие в отрасли образования свыше 10 лет;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- имеющие отраслевые награды;
- председатель первичной профсоюзной организации.

*(Статья 179 ТК РФ)*

6.6. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников руководствоваться действующим Положением о порядке аттестации педагогических и

руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 года № 209.

6.7. При аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательного учреждения, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители конкурсного отбора лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» (за последние пять лет);

- победители, лауреаты, призеры краевого этапа конкурсов профессионального мастерства (за последние пять лет)».

6.8. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель. Формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий определяется работодателем с учётом мнения профкома. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель обязуется создавать необходимые условия и предоставлять гарантии, установленные ТК РФ.

(Статья 196 ТК РФ).

## **VII. Условия и охрана труда**

7.1. Работодатель:

7.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями

охраны труда.

7.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

7.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

7.1.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

7.1.5. Обеспечивает участие представителей профсоюза в расследовании несчастных случаев, аварий происшедших в учреждении и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует городскую территориальную организацию профсоюза, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

7.1.6. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.1.7. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.1.8. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.9. Вводит должность специалиста по охране труда.

7.1.10. Информировывает работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.11. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

7.1.12. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.13. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.1.14. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей

7.1.15. Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

7.1.16. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.1.17. Организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении на их соответствие требованиям охраны труда и обеспечивает контроль качества и своевременности ее проведения.

## 7.2. Профком:

7.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

7.2.3. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.2.4. Избирает уполномоченного по охране труда, руководит и контролирует его деятельность.



7.2.5. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.2.6. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

7.2.7. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.2.8. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.2.9. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

7.2.10. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников.

## **VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

**8.2.1. Производить выплаты работникам в следующих случаях, при экономии фонда оплаты труда:**

- Работникам учреждения при достижении пенсионного возраста, по заявлению работника и ходатайству Профсоюза, выплачивается единовременная стимулирующая выплата в размере не менее одного МРОТ.
- за высокую и стабильную посещаемость детей в группе;
- за непрерывность и высокое качество образовательного процесса;
- за выполнение работ связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- новаторство; за работку и внедрение авторских программ;
- участие педагогов и воспитанников в конкурсах, с повышающим коэффициентом оценки, пропорционально занятым местам;
- оформление и обновление групповых ячеек и веранд, в соответствии с возрастом воспитанников и требованиям СанПиНа, с учётом сезонности;
- за закреплённое наставничество над молодым педагогом;
- за участие в ДНД, общественных мероприятиях села и города в свободное от работы время;
- удовлетворённость работой педагога родителями группы.

8.2.2. Право работников отрасли на защиту их персональных данных в соответствии со ст.85-90 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

8.2.3. Обеспечить защиту персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

8.2.4. Работодатель и первичная организация профсоюза совместно принимать локальный нормативный акт, регламентирующий защиту персональных данных работника.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

8.3.2. В период каникул организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования на базе лечебно-профилактических учреждений.

8.3.3. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников и членов их семей.

8.3.4. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

8.4. Работодатель:

8.4.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения в соответствии с Положением о материальной помощи.

8.4.2. Производит увольнения работников по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

8.4.3. Ведёт учёт нуждающихся в жилье педагогов и ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.4.4. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами, Интернетом в образовательных целях.

8.4.5. Оказывает из внебюджетных средств материальную помощь неработающим пенсионерам, состоящим на учете в ППО, по ходатайству профсоюзного комитета.

8.5. Профсоюзный комитет:

8.5.1. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций согласно городскому Положению об оказании материальной помощи из средств профсоюза.

8.5.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников-членов профсоюза МБДОУ № 29.

## **IX. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**

9. Стороны признают, что:

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета МБДОУ № 29 определяются трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации и Краснодарского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, положениями о территориальной и первичной организациях Профсоюза и реализуются с учетом соглашений федерального и краевого уровней, иных соглашений, Уставов МБДОУ № 29 и коллективным договором.

9.2. Работодатель и его полномочные представители признают установленные законом права и гарантии профсоюзной организации, в том числе:

9.2.1. не препятствовать функционированию первичной профсоюзной организации;

9.2.2. предоставлять первичной профсоюзной организации, профсоюзному комитету 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), обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа;

9.2.3. освобождать первичную профсоюзную организацию от расходов на оплату коммунальных услуг, арендной платы в используемых ими в уставных целях нежилых помещениях; *(Статья 377 ТК РФ)*

9.2.4. включать представителей профсоюзного комитета в состав членов коллегиальных органов управления учреждением;

9.2.5. не препятствовать правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;

9.2.6. предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам;

9.2.7. обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения;

9.2.8. не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

9.2.9. содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.3. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, председатель первичной профсоюзной организации - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа – президиума ГС профсоюза. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения

общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

(Статья 374 ТК РФ)

9.3.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

9.3.6. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

9.4. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных в состав городских профсоюзных органов, в том числе:

9.4.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения - его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения - профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не выше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до 1 года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением профсоюза.

9.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором.

9.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период использования ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение 6 месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению, на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период прохождения ими аттестации в установленном порядке.

#### 9.5. Стороны:

9.5.1. обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством;

9.5.2. подтверждают, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ председатель профсоюзной организации, члены профсоюзного комитета вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором и отраслевым территориальным соглашением;

9.5.3. признают, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзного комитета, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

9.5.4. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства управления образования, представителей работодателя в практическую деятельность первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

## **Х. «Защита социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи (до 35 лет)»**

10.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждении:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в учреждении;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

10.2.3. Для женщин в течение первого года работы после выхода их из отпуска по уходу за ребенком обеспечить условия для повышения квалификации по желанию работника.

10.2.6. Обеспечить все гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, совмещающим работу с обучением. (Статьи 173-177 ТК РФ)

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора два раза в год рассматривается на общем собрании работников учреждения и ежеквартально предоставляется в отдел по труду МКУ «Центр занятости населения города Геленджик».

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или



невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.